

## **AVTALEFESTET PENSJON**

Er det en ordning som bør videreføres?

Kandidatnummer: 338

Veileder: Professor Henning Jakhell

Leveringsfrist: 25. april 2006

V-06

Til sammen 17 388 ord

18.06.2006

# Innholdsfortegnelse

<b><u>1</u></b>	<b><u>INNLEDNING</u></b>	<b><u>1</u></b>
1.1	Tema og problemstilling	1
1.2	Bakgrunn	2
1.3	Hensyn	4
1.4	Tolkningsprinsipper	6
1.5	Avgrensning	7
1.6	Videre fremstilling	8
<b><u>2</u></b>	<b><u>AFP-ORDNINGEN</u></b>	<b><u>9</u></b>
2.1	Vilkår	9
2.1.1	Kollektive vilkår	9
2.1.2	Individuelle vilkår	13
2.2	Utbetaling	18
2.3	Finansiering	21
2.3.1	Staten	22
2.3.2	Arbeidsgiverne	22
2.4	Saksbehandling	23
2.4.1	Søknadsprosessen	23
2.4.2	Klageadgang	25
2.4.3	Tilbakebetaling	26
2.5	Avslutning av arbeidsforholdet	27
<b><u>3</u></b>	<b><u>AFP-ORDNINGENS KARAKTER</u></b>	<b><u>29</u></b>

<b>3.1</b>	<b>Tariffavtalen</b>	<b>29</b>
3.1.1	Opprettelsen av tariffavtalen	29
3.1.2	Hvem tariffavtalen omfatter	31
<b>3.2</b>	<b>Vedtektene</b>	<b>32</b>
<b>3.3</b>	<b>AFP-ordningen – et selvstendig rettssubjekt</b>	<b>34</b>
<b>3.4</b>	<b>Opphør av tariffavtalen</b>	<b>35</b>
3.4.1	Opphørsregler	35
3.4.2	Konsekvenser av opphør	36
<b>3.5</b>	<b>Opphør av statens engasjement i ordningen</b>	<b>39</b>
3.5.1	Opphørsregler	39
3.5.2	Konsekvenser av opphør	39
<b>3.6</b>	<b>Endringer i tariffavtalen</b>	<b>42</b>
3.6.1	Endringsregler	42
3.6.2	Konsekvenser av endring	43
<b>3.7</b>	<b>Endring av vedtektene</b>	<b>44</b>
3.7.1	Endringsregler	44
3.7.2	Konsekvenser av endring	44
<b>3.8</b>	<b>Arbeidsgiver bringer tariffavtalen til opphør</b>	<b>44</b>
<b>3.9</b>	<b>Virksomhetsoverdragelse</b>	<b>47</b>
<b>3.10</b>	<b>Arbeidstakers valgmulighet</b>	<b>51</b>
<b><u>4</u></b>	<b><u>BØR AFP-ORDNINGEN VIDEREFØRES?</u></b>	<b><u>53</u></b>
<b>4.1</b>	<b>Pensjonsreformen - modellen med fleksibel pensjon</b>	<b>53</b>
<b>4.2</b>	<b>Bør AFP-ordningen videreføres i sin nåværende form?</b>	<b>54</b>
4.2.1	Innledning	54
4.2.2	Bør AFP-ordningen avvikles?	55
4.2.3	Bør AFP-ordningen endres?	57

<b>4.3</b>	<b>Bør AFP-ordningen videreføres dersom det innføres fleksibel pensjon?</b>	<b>59</b>
<b><u>5</u></b>	<b><u>LITTERATURLISTE</u></b>	<b><u>63</u></b>
<b><u>6</u></b>	<b><u>FIGURER</u></b>	<b><u>73</u></b>
<b><u>7</u></b>	<b><u>VEDLEGG</u></b>	<b><u>76</u></b>

# 1 Innledning

## 1.1 Tema og problemstilling

Jeg skal i denne oppgaven skrive om avtalefestet pensjon (AFP). Min problemstilling er ”Avtalefestet pensjon. Er det en ordning som bør videreføres?”. Jeg har valgt dette temaet da jeg synes det er et tema som er interessant og aktuelt; både juridisk og samfunnsmessig.

AFP er en pensjonsordning som gir arbeidstakerne en mulighet til å slutte helt eller delvis i arbeidet fra fylte 62 år, og likevel få utbetalt pensjon. De er dermed gitt en mulighet til å gå av med pensjon før den ordinære pensjonsalderen i folketrygden på 67 år, jfr. Lov om folketrygd (folketrygdloven) av 28 feb. Nr. 19. 1997 (ftrl.) § 19-4. Antallet AFP-pensjonister har øket jevnt, fra noen få tusen det første året til 37 395 mottakere i dag.<sup>1</sup>

AFP-ordningen ble inngått som tariffavtale mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) i 1988, og ordningen blir finansiert av organisasjonene og staten. AFP-ordningen er ikke en fast ordning. Den varer ut den avtalte tariffperioden. Partene kan velge om de vil forlenge avtalen, eller den kan bringes til opphør. Det arbeides nå med en pensjonsreform som har som mål og tre i kraft i 2010,<sup>2</sup> og det er usikkert hva som kommer til å skje med AFP-ordningen videre fremover. I forbindelse med lønnsoppgjøret våren 2006, ble det fra Regjeringens side besluttet at skattefordelene i AFP-ordningen og reglene for poengopptjening skal videreføres til 1. januar 2010.<sup>3</sup> Dette er betinget av at partene samarbeider om et moderat lønnsoppgjør og

---

<sup>1</sup> Trygdeetatens statistikk for 2005

<sup>2</sup> NOU 2004: 5 Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst, Innst.S.nr. 195 (2004-2005) Innstilling fra finanskomiteen om pensjonsreformen – trygghet for pensjonene, St.meld.nr 12 (2004-2005)  
Pensjonsreformen – trygghet for pensjonene

<sup>3</sup> Statsminister Stoltenbergs brev av 31. mars 2006

går inn for en tilpassning av AFP i forbindelse med pensjonsreformen. Pensjonsreformen kommer jeg nærmere inn på i pkt. 4.1.

Temaet er interessant i den forstand at ordningene har stor betydning samfunnsmessig. Befolkningssammensetningen i landet endrer seg; levealderen øker, og det fødes færre barn. I tillegg ønsker folk å gå av med pensjon tidligere, noe som fører til en mindre arbeidsstokk. Dette fører videre til at det blir flere pensjonister enn antall sysselsatte. Hvordan dette problemet løses, har stor betydning økonomisk for staten og samfunnet, og for arbeidsgiverne og arbeidstakerne. Det har også betydning for de eldre arbeidstakernes arbeidssituasjon.

## 1.2 Bakgrunn

Utviklingen av arbeidsretten og velferdsretten går på mange måter hånd i hånd. Allerede i lagtingslovene var det bestemmelser om at arbeidstakere kunne være syke et visst antall dager, uten at husbonden kunne redusere godtgjørelsen.<sup>4</sup> Etter hvert som arbeidslivet ble gradvis mer industrialisert, ble det behov for mer detaljerte regler om arbeidstakernes stilling. Velferdsretten vokste frem i takt med utviklingen, og Norge ble til den velferdsstaten vi har i dag. Det er særlig i etterkrigstiden det har skjedd en stor utvikling i norsk trygderett. Vi har fått en folketrygd som gir borgerne individuelle rettigheter i forhold til staten, og et regelverk som beskytter arbeidstakerne i arbeidslivet.<sup>5</sup> I Statsbudsjettet for 2006 er 36 %, det vil si 223 milliarder kroner, budsjettet til folketrygden.<sup>6</sup>

Alderspensjon tilfaller alle som oppfyller kravene i ftrl. kap. 3.

---

<sup>4</sup> Jakhelln, Oversikt over arbeidsretten, 2005, s. 117

<sup>5</sup> Kjønstad/Syse, Velferdsrett I, 2001, s. 26

<sup>6</sup> Oppgitt av Finansdepartementet

Alderspensjonens utgangspunkt er minstepensjon. Minstepensjon består av grunnpensjon og særtillegg, jfr. ftrl. § 3-4. Den tilfaller alle som ikke har hatt pensjonsgivende inntekt av betydning.<sup>7</sup>

For borgere som har vært yrkesaktive, består pensjonen av grunnpensjon, særtillegg og eventuelt tilleggspensjon.

Grunnpensjonen og tilleggspensjonen gir trygden et tosidig formål; den skal sørge for trygghet og sikkerhet.<sup>8</sup> Trygget i form av at alle får utbetalt et visst minimum; grunnpensjonen er lik for alle uansett tidligere inntekt. Grunnpensjonen utbetales etter bestemmelsene i ftrl. § 3-2. Utbetaling av full grunnpensjon tilsvarer 100 % av folketrygdens grunnbeløp (G). G ligger pr. 1. mai 2005 på kr. 60 699.<sup>9</sup> Grunnbeløpet justeres 1. mai hver år.

I ”sikkerhet” ligger det at pensjonisten ved å ha vært yrkesaktiv får utbetalt et høyere pensjonsbeløp, slik at vedkommende kan opprettholde ”tilvant levestandard”.<sup>10</sup> Det vil si at man skal kunne opprettholde en levestandard tilnærmet lik den man hadde som yrkesaktiv. Tilleggspensjonen beregnes ut ifra tidligere inntekt, jfr. ftrl. § 3-8.

Særtillegget tilfaller dem som ikke har opptjent tilleggspensjon, som for eksempel deltidsansatte og husmødre.<sup>11</sup> Særtillegget beregnes etter ftrl. § 3-3. Har pensjonisten krav på en viss tilleggspensjon, avkortes særtillegget mot denne. Hensynet bak ordningen er at alle skal være sikret en viss økonomi, uansett hva man har oppnådd yrkesmessig. Særtillegget ligger pr. 1. mai 2005 på 79,33 % av G,<sup>12</sup> det vil si kr. 48 158,60.

---

<sup>7</sup> Kjønsstad/Syse, Velferdsrett I, 2001, s. 332

<sup>8</sup> St.meld.nr. 75 (1963-1964), s. 15-16

<sup>9</sup> Oppgitt av Trygdeetaten

<sup>10</sup> Kjønsstad/Syse, Velferdsrett I, 2001, s. 324

<sup>11</sup> Kjønsstad/Syse, Velferdsrett I, 20021, s. 330

<sup>12</sup> Oppgitt av Trygdeetaten

Det ble 1. januar 2006 innført en ordning med obligatorisk tjenstepensjon.<sup>13</sup> Det er en pensjon arbeidstakere får av arbeidsgiver i tillegg til den ordinære pensjonen.

I tillegg kan man inngå egne pensjonsavtaler som gjør at man får mer i pensjon, for eksempel private pensjonsforsikringer.

En annen pensjonsform er altså AFP. Det er denne pensjonsformen jeg skal skrive om i denne oppgaven.

### 1.3 Hensyn

Fra statens side ligger det politiske og økonomiske hensyn bak AFP-ordningen. Ordningen ble inngått i forbindelse med lønnsoppgjøret i 1988. Staten tilbød seg å være med på å finansiere ordningen som et resultat av ønsket om å sikre et moderat lønnsoppgjør,<sup>14</sup> da det var ønskelig å begrense lønnsveksten. Når arbeidstakerne avstår fra lønnsøkning og staten finansierer AFP-ordningen, oppnås dette formålet. Høyere lønn medfører økt inflasjon, rentestigning og økte priser, og har også innvirkning på Norges konkurranseevne.

Det ble også sett et behov for en pensjonsordning. Det hadde utviklet seg en praksis der arbeidsledighetstrygd og gavepensjon ble kombinert på en måte som var gunstig for arbeidstakerne; de fikk en forholdsvis høy pensjon dersom de lot seg bli oppsagt. Dette medførte at eldre arbeidstakere ble støtt ut av arbeidslivet. Det var et relativt stort antall trygdede i ordningens aktuelle aldersgruppe, og det ble derfor reist krav av partene under lønnsoppgjøret om å innføre en alternativ pensjonsordning. Det var ikke aktuelt å senke pensjonsalderen generelt,<sup>15</sup> og en ordning med AFP var da et godt alternativ.

---

<sup>13</sup> Lov om obligatorisk tjenstepensjon av 21. des. Nr. 124. 2005, trådt i kraft 1. januar 2006

<sup>14</sup> St.prp.nr. 69 (1987-1988), s. 21

<sup>15</sup> St.prp.nr. 69 (1987-1988), s. 21



Fra LO og NHOs side er det i hovedsak sosiale hensyn som begrunner AFP. AFP skulle gi arbeidstakere en mulighet til å slutte helt eller delvis å arbeide før vanlig pensjonsalder på 67 år, og samtidig få utbetalt pensjon.<sup>16</sup> Det var ingen mulighet for arbeidstakere til å slutte i arbeid, uten å gå av med uførepensjon, før de var 67 år. I dag er AFP den vanligste avgangskanalen for aldersgruppen mellom 62 og 67 år.<sup>17</sup>

Ordningen ble opprettet for å gi de såkalte ”slitne” arbeidstakerne muligheten til å trappe ned og få en verdig avslutning på yrkeslivet. Dette er for eksempel industriarbeidere med mye fysisk arbeid, eller andre ansatte i tunge yrker. Formålet var å gi eldre arbeidstakere større fleksibilitet og valgmulighet til hel eller delvis pensjonering.<sup>18</sup> De ville da få tilpasset arbeidet etter sine behov, slik at de kunne fortsette lenger i arbeidslivet.

I utgangspunktet var AFP-ordningen beregnet på de ”slitne” arbeidstakerne. Det er imidlertid ikke et krav om at arbeidstakeren trenger å være ”sliten” for å få AFP, jfr. vedtektene § 1.<sup>19</sup> Det er i dag ikke lenger hovedsakelig de ansatte i tunge yrker som tar ut AFP; det er en økning av høyere inntektsgrupper som benytter seg av ordningen.<sup>20</sup> AFP-ordningen benyttes både av arbeidstakere som er slitne, og av arbeidstakere som ønsker seg en pensjonisttilværelse med mer fritid.<sup>21</sup> Slik ordningen praktiseres i dag, gjelder den for alle arbeidstakere innenfor tariffområdet, og den har utvidet sitt påtenkte anvendelsesområde.<sup>22</sup> I 2004 var det totalt 35 613 AFP-pensjonister. For en oversikt over kjønns- og aldersfordeling, se fig. 1.<sup>23</sup>

---

<sup>16</sup> St.prp.nr. 69 (1987-1988), s. 21

<sup>17</sup> RTV-rapport nr. 04/2005, s. 9

<sup>18</sup> St.prp.nr. 69 (1987-1988), s. 22

<sup>19</sup> Hovednr. 62 – Vedtekter for fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP)

<sup>20</sup> Engelstad, Pensjonsboka 2005-2006, s. 148

<sup>21</sup> Engelstad, Pensjonsboka 2005-2006, s. 148

<sup>22</sup> Hovednr. 62 – Punkt 1-3, pkt. 1.1 Formål og finansiering

<sup>23</sup> Trygdestatistisk årbok 2005, Trygdestatistisk årbok 2006 er ikke utgitt

## 1.4 Tolkningsprinsipper

AFP-ordningen er regulert ved tariffavtale, vedtekter og lovbestemmelser. Det er derfor nødvendig å si litt om hvilke tolkningsprinsipper som gjelder for de ulike komponentene.

Ved tolkning av tariffavtaler er utgangspunktet, som ved avtaletokning ellers, avtalens ordlyd etter en naturlig språklig forståelse.<sup>24</sup> Dette har blant annet kommet til uttrykk i Rt. 2004 s. 297, premiss 49. Her slår Høyesterett fast at ”Da avtaler mellom fagforeninger og en arbeidsgiver regelmessig gjelder flere enn to parter, må de fortolkes etter ordlyden ut fra en objektiv språklig forståelse.”<sup>25</sup> Ved tvil om tolkning av en tariffbestemmelse, vil de representantene som var tilstede ved opprettelsen kunne uttale seg om hva som skjedde under forhandlingene, og om hva de mente eller forutsatte med bestemmelsen. Det er imidlertid antatt at partenes forutsetninger for avtalen og praksis tillegges liten vekt dersom den ikke er kommet til uttrykk i avtalen. Dette er uttalt i en dom avsagt av Arbeidsretten 10. januar 2006. Målet ved tolkningen er å oppnå enighet, og ordlyden er noe partene er enige om. Derfor legges den til grunn. Dette skiller seg fra vanlig avtalerettslig tolkning, hvor partenes subjektive oppfatninger og forutsetninger er av betydning.<sup>26</sup> Ved inngåelse av en tariffavtale er det mange deltagere, og det er derfor vanskelig å legge en subjektiv oppfatning til grunn. Det gjelder i tillegg et strengt skriftlighetskrav for tariffavtaler, jfr. arbtvl. § 3 første ledd. Dette er også uttrykt i rettspraksis.<sup>27</sup> Når skriftlighetskravet er så sterkt, er avtalens ordlyd det sikreste utgangspunkt ved tolkningen.

AFP-ordningens tariffavtale er utfylt av vedtekter. Ved uenighet om forståelsen av vedtektene, skal de som utgangspunkt tolkes etter alminnelige avtale- og selskapsrettslige regler. Vedtektenes ordlyd har særlig stor betydning ved tolkningen. Ved vedtakelsen av vedtektene kan flere personer ha medvirket, og det kan derfor være vanskelig å oppstille en subjektiv forståelse mellom partene om vedtektenes innhold. Derfor tillegges ordlyden stor

---

<sup>24</sup> Woxholth, *Avtaleinngåelse, ugyldighet og tolkning*, 2001, s. 418

<sup>25</sup> Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, 2005, s. 85- 86

<sup>26</sup> Woxholth, *Avtaleinngåelse, ugyldighet og tolkning*, 2001, s. 423

<sup>27</sup> Eksempelvis ARD 1922 s. 38

vekt, i og med partene har kommet til enighet om den.<sup>28</sup> I tillegg spiller vanlige tolkningsprinsipper inn, som for eksempel vedtektenes formålsbestemmelse og hvordan bestemmelsen har vært praktisert.

Ved tolkningen av lovgivningen på velferdsrettens område, som for eksempel folketrygdloven, må det tas flere hensyn. Som utgangspunkt skal lovens ordlyd tolkes etter en naturlig språklig forståelse.<sup>29</sup> Dersom lovens ordlyd er uklar, må det ved tolkningen tas hensyn til at man befinner seg på velferdsrettens område. Velferdsretten gir borgerne rettigheter overfor staten, og legalitetsprinsippet kommer derfor sterkt inn. Når befolkningen er gitt visse rettigheter, kan det være i strid med legalitetsprinsippet å frata dem disse rettighetene ved innskrenkende tolkning. Man må av den grunn være forsiktig med innskrenkende lovtolking. På den annen side må man også være forsiktig med utvidende tolking, da det kan være i strid med Stortingets bevilgningsmyndighet.<sup>30</sup> Velferdslovene er grundig forberedt,<sup>31</sup> og forarbeidene gir ofte svar ved tolkningsspørsmål. Forarbeidene er av relevans ved lovtolking, men hvor stor vekt de tillegges, kan være vanskelig å fastslå generelt.<sup>32</sup> Velferdsretten er i stor grad en fullmaktslovgivning, og forskriftene de enkelte organer gir, utgjør derfor en stor del av lovgivningen.<sup>33</sup> Det er uklart hvor stor vekt forarbeider til forskriftene bør tillegges, men det er uttalt at de bør tillegges vekt.<sup>34</sup>

## 1.5 Avgrensning

AFP-ordningen er etablert som en tariffavtale mellom organisasjonene i arbeidslivet. Dette gjelder også offentlig ansatte. Offentlige ansatte kan få AFP gjennom Statens

---

<sup>28</sup> Andenæs, Aksjeselskapsrett, 1992, s. 23

<sup>29</sup> Eckhoff /Helgesen, Rettskildelære, 2001, s. 39

<sup>30</sup> Kjønstad/Syse, Velferdsrett I, 2001, s. 78

<sup>31</sup> Kjønstad/Syse, Velferdsrett I, 2001, s. 79

<sup>32</sup> Eckhoff/Helgesen, Rettskildelære, 2001, s. 79

<sup>33</sup> Kjønstad/Syse, Velferdsrett I, 2001, s. 81

<sup>34</sup> Kjønstad/Syse, Velferdsrett I, 2001, s. 82-83

Pensjonskasse og Kommunal Landspensjonskasse. De private og offentlige ordningene har noen ulikheter, men hovedlinjene er i det vesentlige like.

Jeg kommer til å konsentrere meg om de private ordningene, nærmere bestemt LO/NHO-ordningen. Dette har jeg valgt fordi LO og NHO er de største arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene i Norge, og det var de som innførte ordningen. Vedtektene til AFP ordningen er ulike for de ulike organisasjonene, men innholdet i dem er harmonisert. Jeg kommer til å henvise til vedtektene for LO/NHO-ordningen.

## 1.6 Videre fremstilling

Jeg kommer i det følgende til først å foreta en innføring i AFP-ordningen. For at det skal være mulig å drøfte og vurdere ordningen, er det nødvendig å ha kunnskap om den. Jeg vil behandle vilkårene for ordningen, hva som blir utbetalt, hvordan ordningen finansieres, og saksbehandlingsreglene.

Deretter vil jeg behandle AFP-ordningens form. Jeg vil se på ordningens avtaleform, ordningens karakter, virkningen av opphør og endring av ordningen, hva som skjer ved virksomhetsoverdragelse, og arbeidstakers valgmulighet til å ta ut AFP.

Til sist vurderer jeg hvorvidt ordningen bør videreføres. Drøftelsen om AFP-ordningens fremtid er nært knyttet opp til pensjonsreformen og dagens politiske situasjon. Jeg kommer derfor til først å foreta en innføring i pensjonsreformens modell om fleksibel pensjon. Deretter vurderer jeg om AFP-ordningen i sin nåværende form bør avvikles eller endres. Til slutt behandler jeg spørsmålet om AFP-ordningen bør videreføres dersom det innføres fleksibel pensjon.

## **2 AFP-ordningen**

### **2.1 Vilkår**

Det oppstilles både kollektive og individuelle vilkår. Disse må være oppfylt før arbeidstakerne kan gå av med AFP.

#### **2.1.1 Kollektive vilkår**

##### **2.1.1.1 Kollektive krav til bedriften**

Det oppstilles kollektive krav til bedriften i vedtektene § 3.

AFP-ordningen til LO og NHO gjelder både innenfor og utenfor LO/NHO-området. Tariffbundne medlemsbedrifter i og utenfor NHO som har avtale med forbund innenfor LO, omfattes. Hvis disse bedriftene ikke har avtale med forbund innenfor LO, omfattes de likevel dersom det er enighet om at de skal tilknytte seg ordningen. Også bedrifter utenfor LO/NHO-området kan tilknytte seg AFP-ordningen, forutsatt at LO og NHO gir samtykke til det. Eksempler på det er Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH) og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS). Når disse tilknytter seg ordningen, medfører det at de er underlagt ordningen slik den er til en hver tid. Det er LO og NHO som forvalter og har myndighet over ordningen, og de tilknyttede organisasjoner har ingen innflytelse. Foretar LO og NHO for eksempel endringer i AFP-ordningen, får det virkning også for dem. Organisasjonene utenfor LO/NHO-området kan i stede for å tilslutte seg LO/NHO-ordningen, opprettet sin egen AFP-ordning. Statstilskott ytes til alle landsomfattende organisasjoner av arbeidstakere og arbeidsgivere som oppfyller vilkårene i Lov om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon av 23 des. Nr. 110. 1988 (tilskottsl.), jfr. lovens § 1. For eksempel har Finansnæringens Hovedorganisasjon og Norges Arbeidsgiverforening for Virksomheter med Offentlig tilknytning (NAVO) etablert sin egen AFP-ordning. AFP-ordningen er dermed ikke en pensjonsordning som kun kan tilbys

enkelte arbeidstakergrupper, og staten særbehandler ikke enkelte arbeidstakere med sitt tilskott. Det er opp til arbeidsgiverne og arbeidstakerne å tilslutte seg ordningen.

Er bedriften tilknyttet en tariffavtale der AFP inngår som et vedlegg, er ordningen obligatorisk, jfr. vedtektene § 3 tredje ledd. Bedriften har da ikke mulighet til å velge å stå utenfor ordningen, hvis ikke deltakelse er utelukket fordi de har inngått avtale om annen førtidspensjon eller lignende, jfr. vedtektene § 5 femte ledd. Bedriften må gå ut av hele tariffavtalen dersom de ikke vil være tilknyttet AFP-ordningen. Dette kommer jeg tilbake til i pkt. 3.8.

Det gjelder visse krav til bedriftens størrelse, jfr. vedtektene § 3 fjerde ledd. Bedriften må ha ansatte som til sammen må utføre arbeid som tilsvarer minimum ett årsverk. Det vil si at arbeidsgiver må ha ansatte som til sammen utfører arbeid tilsvarende en full stilling. I følge Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17 juni. Nr. 62. 2005 (aml.) § 10-4 (1) er den ordinære arbeidstid 40 timer i uken. I Verkstedsoverenskomsten 2004-2006 Overenskomst mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Teknologibedriftenes Landsforening på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge og Fellesforbundet på den annen side (VO) § 2.1.2 utgjør ordinær arbeidstid 37 1/5 timer i uken. I forhold til AFP-ordningen er det den tariffavtalte arbeidstid som utgjør grunnlaget for et årsverk. Arbeidsgiver kan velge om han vil ansette en arbeidstaker heltid, eller for eksempel to arbeidstakere som arbeider deltid. Poenget er at arbeidstakerne til sammen må arbeide minst 100 %. Eier og daglig leder kommer i tillegg. Som eier ansees, i tillegg til nåværende eier, alle som har eiet minst 20 % av virksomheten de siste fem årene, jfr. vedtektene § 3 fjerde ledd. Eiers nærstående er likestilt med eier. Hvem som omfattes av dette, er det gitt en uttømmende oppstilling av i bestemmelsen. Dette er begrunnet i at eier ellers kunne inngått tariffavtale om AFP med seg selv, noe som anses uheldig. Et annet moment er at det er en stor del små bedrifter som er tilsluttet AFP-ordningen. Årsaken til dette kan blant annet være at når daglig leder eller andre i viktige stillinger nærmer seg pensjonsalder og ser muligheten for AFP, inngår de tariffavtale om dette. De vil da oppnå stor kostnadsbesparelse, liten innbetaling og stor utbetaling. Dette

har ikke vært sett på som positivt av LO og NHO. Derfor er det innført karenstid på to år, slik at ordningen har hatt en viss varighet før man kan nyte fordelen av den.<sup>35</sup> Karenstiden beregnes fra det tidspunktet tariffavtalen trer i kraft, det vil si fra bedriften har tilsluttet seg tariffavtalen, jfr. vedtektene § 4.

Bedriften må i tillegg være tilsluttet Sluttvederlagsordningen, jfr. vedtektene § 3 femte ledd. Det er ikke mulig å inngå avtale om AFP alene. Disse to ordningene er begge bilag til tariffavtalen, og må derfor aksepteres.

Sluttvederlaget er et vedlag som, på visse vilkår, gis til arbeidstakere som ufrivillig må slutte helt eller delvis i arbeidet på grunn av innskrenkning, nedbemanning, avvikling eller konkurs. Også arbeidstakere som innvilges uførepensjon eller må slutte på grunn av kronisk sykdom eller svekket helse, får sluttvederlag. Vederlagets størrelse beregnes etter vedkommendes alder på fratredelsestidspunktet, og utbetales som et engangsbeløp.

I tilfeller hvor et selskap eller et konsern har delt virksomheten opp i flere ulike bedrifter, er det bare de bedriftene som er tilsluttet tariffavtalen som er omfattet av AFP, jfr. vedtektene § 3 sjetten ledd.

#### 2.1.1.2 Kollektive krav til arbeidstaker

Når det gjelder hvilke arbeidstakere som omfattes, er det oppstilt krav i vedtektene § 5.

For at arbeidstakerne skal omfattes av AFP, må bedriften vedkommende er ansatt i ha vært tilknyttet ordningen i minst to år. Som nevnt gjelder det en toårs karenstid. Etter dette får ”samtlige arbeidstakere” rettigheter etter vedtektene. ”Samtlige arbeidstakere” omfatter etter sin ordlyd både organiserte og uorganiserte. I tilskottsl. § 1 er det satt som vilkår for statens tilskott at avtalen ikke kan utelukke arbeidstakere fra ordningen; den skal gjelde for alle. Derfor er det ikke noe krav om å være organisert for å få AFP. Dette kommer jeg

---

<sup>35</sup> Clausen/Hersoug, Bedriftens Pensjonshåndbok, 2003, s. 208

nærmere inn på i pkt. 3.1.2. Fra dette utgangspunktet kan det gjøres unntak, jfr. vedtektene § 5 første ledd. Arbeidstakerne har bare ”som hovedregel” rettigheter etter vedtektene.

Dersom partene har avtalt at arbeidstaker skal fratre før vedkommende fyller 67 år, medfører det at arbeidstaker ikke kan være tilsluttet AFP, jfr. vedtektene § 5 annet ledd. AFP skal være et alternativ til den ordinære pensjonsalderen i folketrygden på 67 år. Velger man å inngå avtale om en annen pensjonsalder, faller retten til AFP bort.

Avtale om tidligere fratredelse enn 67 år, kan tidligst inngås seks måneder før fratredelsestidspunktet, jfr. vedtektene § 5 annet ledd. Dette er gjort for at AFP ikke skal kunne benyttes planmessig i forbindelse med nedbemanning. Arbeidstakeren skal selv kunne velge å ta ut AFP, og vedkommende skal ikke være bundet av langsiktige avtaler om å slutte. Fristen tar også hensyn til arbeidsgiver; arbeidsgiver skal ha en rimelig tid til å ansette en ny arbeidstaker i stillingen.

I yrker med lovbestemte fratredelsestidspunkter kan det heller ikke inngås avtale om AFP, jfr. vedtektene § 5 femte ledd i.f. Som eksempel kan nevnes politi- og brannmenn, som har en pensjonsalder på 60 år.

Hvis en avtale som utelukker arbeidstaker fra AFP opphører, skal det gis beskjed til AFP-ordningen, jfr. vedtektene § 5 tredje ledd. De individuelle vilkårene i vedtektene § 6 regnes fra det tidspunkt AFP-ordningen får beskjed om opphøret av avtalen. Arbeidstakeren må da oppfylle kravene i vedtektene § 6 før de kan ta ut AFP. De må for eksempel opparbeide seg ansiennitet fra det aktuelle tidspunktet. Det vil si at de ”begynner på bunn”; de må opparbeide seg tre, eller eventuelt fem, nye år før de har rett til AFP, uavhengig av hvor lang ansiennitet de hadde fra før. I vedtektene § 6 kommer det tydelig frem at arbeidstakerne må ha vært ansatt ”sammenhengende” de siste tre eller fem årene.

Arbeidsgiver kan ha opprettet en egen forsikringsbasert pensjonsordning for sine ansatte. I slike tilfeller kan arbeidstaker ikke tilsluttes AFP-ordningen, jfr. vedtektene § 5 femte ledd.



Det er imidlertid et vilkår at pensjonsavtalen er ”like god eller bedre” enn AFP-ordningen. Det vil si at pensjonsalderen ikke må være høyere, og pensjonen ikke lavere, enn ved AFP. Arbeidstaker må altså komme bedre ut. Dette er lite pratisk. Kollektive ordninger, tjenestepensjonsordninger og lignende, gjelder stort sett fra 67 år som et supplement til folketrygden, jfr. eksempelvis Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold (innskuddspensjonsloven) av 24. nov. Nr. 81. 2000 (innskpensjl.) § 7-1 (1) og Lov om foretakspensjon av 24. mars. Nr. 16. 2000 (ftpensjl.) § 4-1 (1). AFP er derfor normalt den gunstigste løsningen.

Hvis en AFP-pensjonist har eller etablerer en eierandel i et selskap, slik at vedkommende blir ansett som eier etter vedtektene § 3, skal Felleskontoret, sekretariatet, varsles dersom det blir utbetalt utbytte, jfr. vedtektene § 5 sjette ledd. Utbetaling av utbytte anses her som inntekt, og dette får betydning ved utregning av pensjonen. Den blir da lavere. Styret kan i slike tilfeller ut fra en ”konkret vurdering” stoppe eller redusere pensjonsutbetalingen. Er det utbetalt for mye, kan det overskytende kreves tilbakebetalt. Hensynet bak dette er å forhindre at egentlig lønn, næringsinntekt, tas som utbytte for å forhindre at pensjonen avkortes. Derfor gjelder bestemmelsen bare der arbeidstakeren eier 20 % eller mer av selskapet. Det typiske eksempel på slike tilfeller, er små aksjeselskaper der eieren kan handle etter eget ønske. Regelen kommer derfor ikke til anvendelse ved utbetaling av utbytte fra store selskaper, som for eksempel Norsk Hydro.

### 2.1.2 Individuelle vilkår

For å få AFP stilles det individuelle vilkår til arbeidstakeren.

Aldersgrensen for AFP er etter tilskottsl. § 2 første ledd 64 år. Da ordningen trådte i kraft 1. januar 1989, var det en aldersgrense på 66 år for uttak av AFP. Det ble samtidig bestemt at aldersgrensen skulle senkes til 65 år 1. januar 1990.<sup>36</sup> Aldersgrensen har siden sunket

---

<sup>36</sup> St.prp.nr. 69 (1987-1988), s. 21

gradvis, og har fra 1998 vært på 62 år.<sup>37</sup> Det er LO og NHO, som har avtalt aldersnedsettelsen, og endret tariffavtalen og vedtektene. Staten gikk med på å finansiere aldersnedsettelse til 64 år under forutsetting av et moderat lønnsoppgjør.<sup>38</sup> For aldersgruppen 62 til 63 år har partene måttet finansiere alt selv. Staten har ikke gått med på å finansiere ordningen for disse aldersgruppene.<sup>39</sup>

Arbeidstakeren får ikke AFP automatisk, men må søke om det, jfr. vedtektene § 23. Dette kommer jeg tilbake til i pkt. 2.4.1.

Arbeidstakeren må være ”ansatt og reell arbeidstaker” i bedriften på tidspunktet for uttak av AFP, jfr. vedtektene § 6 første ledd. Det vil si at vedkommende må være ansatt og arbeidspiktig i bedriften, og motta lønn. Arbeidstiden må utgjøre minst 20 % av full stilling på månedsbasis, og arbeidsforholdet må ha vart ”sammenhengende” de siste tre årene, jfr. annet ledd. Det vil si at det ikke må ha vært avbrekk i arbeidsforholdet. Alternativt kan arbeidstaker ha vært tilsluttet AFP-ordningen sammenhengende de siste fem årene. Dette er aktuelt hvis arbeidstaker for eksempel har jobbet i ulike bedrifter som alle har vært tilknyttet AFP-ordningen.

For sesongarbeidere er kravet lempet. De har rett til AFP etter en konkret vurdering av arbeidsavtalen, jfr. vedtektene § 6 første ledd i.f. Vedkommende må ha en ordinær arbeidsavtale, som bare kan bringes til opphør etter arbeidsmiljølovens regler. Arbeidstakeren må hvert år ha rett til arbeid når sesongen starter. De som engasjeres på korttidskontrakter for en sesong om gangen, er ikke omfattet av ordningen.

Dersom vedkommende skulle være syk og sykemeldt før det er aktuelt å gå av med pensjon, beholdes retten til AFP i 52 uker, jfr. vedtektene § 6 tredje ledd. Sykdom skal ikke

---

<sup>37</sup> Hovednr. 62 – Punkt 1-3, pkt. 1-3

<sup>38</sup> Ot.prp.nr. 73 (1993-1994), kap. 1 Innledning og kap. 3 Departementets forslag

<sup>39</sup> Ot.prp.nr. 79 (1996-1997), kap. 3 Bakgrunnen for utvidelse av AFP-ordningen i privat sektor, og kap. 4.1 Endringer i tilskottsloven

reduere arbeidstakers rett til AFP. Har arbeidstaker fått utbetalt sykepenger eller rehabiliteringspenger, vil AFP kunne innvilges dersom det ikke er mer enn 52 uker siden vedkommende var i lønnet arbeid. Skulle for eksempel en arbeidstaker på 61 år bli sykemeldt, mister ikke vedkommende sin rett til å gå av med AFP ved fylte 62 år.

Hovedregelen er altså at arbeidstaker må være i sammenhengende arbeid ved overgangen til AFP. Styret for AFP-ordningen har utviklet en praksis på at det i tilfeller som ikke er omtalt i vedtektene, er godtatt at tilknytningsforholdet er blitt brutt for en kortere periode.

Det kan være at en arbeidstaker jobber på kontrakt flere ganger hos samme arbeidsgiver. I slike tilfeller har arbeidstaker i utgangspunktet ikke vært ansatt "sammenhengende" i bedriften, eller vært "sammenhengende" tilsluttet ordningen, jfr. vedtektene § 6 annet ledd. Det er praksis for at styret i slike tilfeller har ansett arbeidsforholdet som en ordinær ansettelse dersom det ikke har vært et opphold på mer enn seks måneder.<sup>40</sup> Tilsvarende gjelder ved frivillig permisjon i mer enn seks måneder. Dersom permisjonen er lønnet, kan det være i strid med kravet om å ikke motta ytelser uten arbeidsplikt, slik at retten til AFP kan falle bort av den grunn, jfr. vedtektene § 6 syvende ledd.

Går bedriften konkurs, eller blir arbeidstaker oppsagt, og det kun er kort tid til arbeidstaker skulle gått av med pensjon, kan styret innvilge AFP selv om tilknytningen til bedriften brytes, såfremt tilknytningsforholdet ikke har vært brutt lenger enn 52 uker.<sup>41</sup> Dette gjelder ikke ved permittering etter permitteringsloven. De permitterte beholder sine rettigheter etter AFP-ordningen i permitteringstiden; arbeidsforholdet bringes ikke til opphør ved permittering.

Har arbeidstaker søkt om uførepensjon, får det konsekvenser for sluttvederlaget om AFP benyttes i mellomtiden, jfr. vedtektene § 10 nr. 7. Fratrer man med AFP regnes man for å ha fratrådt frivillig, og da tilkjennes man ikke sluttvederlag. Tilkjennes uføretrygd kort etter

---

<sup>40</sup> Oppgitt av Felleskontoret for LO/NHO-ordningene

<sup>41</sup> Oppgitt av Felleskontoret for LO/NHO-ordningene

at AFP er tatt ut, kan sluttvederlag likevel tilgodeses dersom utbetalt pensjon, inklusive AFP-tillegget, tilbakebetales. Perioden med AFP må ikke ha oversteget seks måneder.

Partene kan avtale at arbeidstaker skal trappe ned arbeidsforholdet gradvis, jfr. vedtektene § 6 fjerde ledd. Dersom arbeidstiden reduseres med en dag eller mer pr. uke, kan delpensjon utbetales. Denne muligheten er en stor fordel for eldre arbeidstakere som ikke har overskudd til å arbeide vanlig arbeidstid, men ønsker å være i arbeid. For å opprettholde deler av stillingen, må det inngås skriftlig avtale. Arbeidstaker har ikke krav på å kunne gå av med delpensjon. For å kunne trappe ned på arbeidsmengden må arbeidsgiver samtykke.

Arbeidstakerens hovedarbeidsplass må være i en bedrift tilknyttet AFP, jfr. vedtektene § 6 femte ledd. Er arbeidstakeren tilknyttet flere bedrifter, og det er uklart hva som er hovedarbeidsplassen, ansees den bedriften som utbetaler høyest lønn på årsbasis som hovedarbeidsplass, jfr. femte ledd. Får arbeidstakeren utbetalt pensjon fra en tidligere arbeidsgiver, skal den tas med i vurderingen. Pensjon blir ansett som inntekt.

Dersom arbeidstakeren driver egen næringsvirksomhet i tillegg til å være ansatt, blir all inntekt sett under ett, jfr. vedtektene § 6 sjette ledd. Avgjørende er det da at hovedinntekten er fra en bedrift tilknyttet AFP. Tjener arbeidstakeren best i sin egen næringsvirksomhet, som ikke er med i AFP-ordningen, er kravet ikke oppfylt. Utbytte utbetalt i forbindelse med eierinteresser, jfr. vedtektene § 3, ansees som inntekt i denne sammenheng, og skal tas med i beregningen.

Arbeidstaker som mottar AFP, kan ikke motta førtidspensjon eller andre ytelser fra arbeidsgiveren eller arbeidsgivers forsikringsselskap, jfr. vedtektene § 6 syvende ledd. Det ville være i strid med arbeidstakers arbeidsplikt; arbeidstaker må som sagt være reell arbeidstaker, og kan ikke motta gavepensjon eller lignende fra arbeidsgiver uten å yte noe tilbake. Det kan i særlige tilfeller sees bort ifra ubetydelige ytelser, jfr. åttende ledd.

”Ubetydelige ytelser” er inntekter som utgjør mindre enn ½ G pr. år.<sup>42</sup> ½ G tilsvarer 30 349 kr.<sup>43</sup> Denne begrensningen gjelder imidlertid ikke overfor tidligere arbeidsgiver i en annen bedrift, jfr. niende ledd. Fra tidligere arbeidsgiver kan vedkommende motta gavepensjon og lignende. Ytelser som kompenserer for uførhet, er heller ikke i strid med dette kravet.

En arbeidstaker kan ha arbeidet i flere bedrifter som alle har vært tilknyttet AFP. Hvis alle AFP-ordningene får statstilskott, harmoniseres utbetalingene slik at arbeidstaker ikke får dobbelt betalt, jfr. vedtektene § 6 tiende ledd.

Arbeidstaker må også oppfylle opptjeningskravene i folketrygden, jfr. vedtektene § 8. Det er tre fakultative vilkår som må oppfylles. Oppfyller man ikke inntektskravene, får man ikke AFP.

For det første må arbeidstaker ha en pensjonsgivende inntekt på årsbasis som overstiger 1G, jfr. nr. 1. Det samme gjelder inntektsåret før uttaksåret. Pensjonsgivende inntekt tilsvarer inntekt som nevnt i ftrl. § 3-15. Når inntekten skal vurderes i forhold til folketrygdens grunnbeløp, vil det si grunnbeløpet det året inntekten falt, jfr. tredje ledd.

For det andre må arbeidstaker ha ti års poengopptjening i folketrygden, jfr. nr. 2. De ti årene må være i tidsrommet fra det året vedkommende fyller 50 år til og med året før fratredelsen.

Endelig må de ti årene med best inntjening i løpet av arbeidskarrieren i gjennomsnitt overstige minst 2G, jfr. nr. 3.

---

<sup>42</sup> Oppgitt av Felleskontoret for LO/NHO-ordningene

<sup>43</sup> G tilsvarer pr. 1. mai 2005 kr. 60 699

## 2.2 Utbetaling

For å få utbetalt AFP må arbeidstaker ha fylt 62 år, jfr. vedtektene § 7, og ha fremsatt krav om AFP, jfr. vedtektene § 23.

AFP beregnes på grunnlag av reglene i folketrygdloven, jfr. vedtektene § 10 nr. 1. Det forutsettes at de generelle vilkårene for pensjon fra folketrygden er oppfylt, med unntak av alderskravet. Pensjonen består av de vanlige pensjonskomponentene; grunnpensjon, særtillegg og tilleggspensjon, jfr. vedtektene § 9. I tillegg kommer AFP-tillegget.

Beregningen av AFP har endret seg. I 1997 ble det innført en 70 prosent-beregning av pensjonen.<sup>44</sup> Dette medførte at ingen kunne få høyere pensjon, inkludert AFP-tillegget, enn 70 % av tidligere inntekt, jfr. vedtektene § 9. Arbeidstakerne må ha hatt en viss inntekt, jfr. pkt. 2.1.2 over, for å få AFP. Den minste pensjonsutbetalingen i AFP-ordningen er dermed minstepensjon, forutsatt av minstepensjonen ikke utgjør mer enn 70 % av tidligere inntekt, og AFP-tillegget.

Det er et inntektstak på 12G.<sup>45</sup> Det vil si at en arbeidstaker kan få maksimalt 70 % av 12G utbetalt. Inntekt over denne summen, blir det sett bort ifra ved beregningen av pensjon. Dette gjelder både ved hel- og delpensjon. "Tidligere inntekt" vil si pensjonsgivende inntekt etter ftrl. § 3-15. Pensjonen beregnes på grunnlag av de tre beste av de fem siste inntektsårene forut for året før pensjoneringsåret.<sup>46</sup> At man ser bort i fra inntekt i pensjoneringsåret og året før, kommer av at likningen vanligvis ikke vil være avgjort for disse årene.

---

<sup>44</sup> Clausen/Hersoug, Bedriftens pensjonshåndbok, 2003, s 221

<sup>45</sup> FOR 2000-05-22 nr. 532: Forskrift om kombinasjon av avtalefestet pensjon og arbeidsinntekt (pensjonsgivende inntekt) § 2

<sup>46</sup> FOR 2000-05-22 nr. 532: Forskrift om kombinasjon av avtalefestet pensjon og arbeidsinntekt (pensjonsgivende inntekt) § 2

I år 2000 ble beregningen av delpensjon endret.<sup>47</sup> Der gjelder det nå et pro rata-system. Det vil si at pensjonen, inkludert AFP-tillegg, står i forhold til arbeidsinntekt, jfr. vedtektene § 11. Opprettholder arbeidstakeren 50 % av tidligere inntekt, får vedkommende utbetalt 50 % av full AFP. Ordningen ble innført for å gjøre det mer lønnsomt å arbeide enn å gå av med pensjon. Jo større andel med arbeid det er i forhold til pensjon, jo høyere blir den samlede inntekten.

Tidligere gikk beregningsreglene blant annet ut på at det ikke var mulig å få utbetalt lønn og pensjon som til sammen oversteg tidligere inntekt. Hvis inntekten oversteg 1G, ble pensjonen redusert med 50 % av det overskytende beløpet. Man kunne tjene inntil 1G uten at pensjonen ble redusert. Disse samordningsreglene førte til at det for mange ikke lønnet seg å arbeide i det hele tatt. Dette var i mot ordningens intensjon, og regelverket ble derfor endret slik at det skal lønne seg å være i arbeid.<sup>48</sup>

Når differansen ved å velge å gå av med pensjon i stede for å fortsette å arbeide i kroner ikke er større enn at mange velger å gå av, kan det spørres om det er lurt å gjøre fradrag i pensjonen når folk arbeider. Når det er ønskelig at arbeidstakerne blir i arbeidet så lenge som mulig, kunne pensjonen vært en "belønning" i tillegg til arbeidsinntekten. På den annen side, ville det vært kostbart for arbeidsgiverne å utbetale lønn og full pensjon til samme person. En slik løsning hadde gjort det mer lønnsomt for arbeidsgiver å ansette en yngre arbeidstaker, og kunne ført til at de eldre ble tilbudt å gå av med AFP og en sluttpakke i stede for å gå av med delpensjon. På den måten kunne de eldre arbeidstakerne blitt "presset" ut av arbeidslivet. I pensjonsreformen er det imidlertid foreslått en fri adgang til å kombinere arbeid og alderspensjon fra folketrygden, uten at det avkortes mot arbeidsinntekt.<sup>49</sup> Forskjellen fra AFP-ordningen er at det er staten som betaler pensjonen, slik at arbeidsgiver ikke betaler begge deler. Det kan derfor antas at en løsning hvor det ikke gjøres fradrag, ikke kan gjennomføres for AFP-ordningen.

---

<sup>47</sup> FOR 2000-05-22 nr. 532: Forskrift om kombinasjon av avtalefestet pensjon og arbeidsinntekt (pensjonsgivende inntekt) § 1

<sup>48</sup> Clausen/Hersoug, Bedriftens pensjonshåndbok, 2003, s. 222

<sup>49</sup> Innst.S.nr. 195 (2004-2005), kap. 7, pkt. 7.1 Sammendrag

Det ble samtidig som pro rata-ordningen ble innført, innført et toleransebeløp på arbeidsinntekt, jfr. vedtektene § 11.<sup>50</sup> Arbeidstakerne må opplyse trygdekontoret om hvor mye de tjener, og pensjonen blir beregnet ut ifra dette. Toleransebeløpet gir arbeidstakerne et visst slingringsmonn, slik at de kan tjene inntil 15 000 kr uten at det får innvirkning på pensjonsutbetalingen. I 2002 økte toleransebeløpet fra 4 000 kr til 15 000 kr.

Toleransebeløpet ble økt fra 4.000 kr til 15 000 kr fordi grensen på 4 000 kr ble ansett for lav i forhold til det tidligere regelverket, som hadde vært gunstigere for pensjonistene.<sup>51</sup>

I 1992 ble AFP-tillegget innført, slik at AFP-pensjonister ikke skulle stilles dårligere enn de som omfattes av Sluttvederlagsordningen.<sup>52</sup>

AFP-tillegget skulle kompensere for at mange arbeidstakere ble førtidspensjonert med arbeidsledighetstrygd og gavepensjon, og mottok sluttvederlag. AFP-pensjonistene mottok ikke sluttvederlag da de gikk av frivillig. Dette ble sett på som negativt av LO, som fikk gjennomslag for AFP-tillegget i 1992.<sup>53</sup>

AFP utbetales fra den kalendermåneden arbeidstakeren oppnår ordningens aldersgrense, jfr. vedtektene § 12, såfremt vedkommende har søkt om det. Er vilkårene oppfylt, kan det gis etterbetaling for tre måneder. Dersom vedkommende mottar trygd som nevnt i § 12 annet ledd, utbetales AFP tidligst fra og med måneden etter at trygdeytelsene opphørte. Får vedkommende rett til slike trygdeytelser, faller retten til AFP bort fra og med den måneden vedkommende får rett til ytelsen.

AFP utbetales ikke dersom vedkommende mottar uførepensjon, attføringspenger, rehabiliteringspenger, etterlattepensjon eller foreløpig uførestønad fra folketrygden, jfr.

---

<sup>50</sup> FOR 2000-05-22 nr. 532: Forskrift om kombinasjon av avtalefestet pensjon og arbeidsinntekt (pensjonsgivende inntekt) § 4 jfr. § 1

<sup>51</sup> Clausen/Hersoug, Bedriftens pensjonshåndbok, 2003, s. 224

<sup>52</sup> Clausen/Hersoug, Bedriftens pensjonshåndbok, 2003, s. 219

<sup>53</sup> Clausen/Hersoug, Bedriftens pensjonshåndbok, 2003, s. 219



vedtektene § 12 annet ledd. I slike tilfeller velger vedkommende den ytelse som er mest lønnsom.

Dersom en privatansatt arbeidstaker i en norsk bedrift tilknyttet AFP-ordningen arbeider i utlandet, gjelder de samme reglene som i ftrl. kap.19, jfr. vedtektene § 13. For å være tilknyttet folketrygden må man oppholde seg i Norge, jfr. ftrl. § 2-1. I følge ftrl. § 19-3, er det et vilkår for å få rett til alderspensjon at vedkommende er medlem i trygden. Dette gjelder tilsvarende i AFP-ordningen. Ved arbeid i utlandet opphører medlemskapet, med enkelte unntak, jfr. ftrl. § 2-8 jfr. § 2-5. Opphører medlemskapet, avbrytes ansiennitetskravet. Dersom et utenlandsopphold skjer innenfor de siste tre, eventuelt fem, årene før uttak av AFP, må vedkommende opparbeide seg helt ny ansiennitet, jfr. vedtektene § 6 annet ledd. Utenlandsopphold kan også medføre problemer i forhold til opptjeningskravene i vedtektene § 8. Når et medlemskap i folketrygden opphører ved utenlandsopphold, fører det til at vedkommende ikke får opptjent poeng i folketrygden. Det kan resultere i at vedkommende ikke oppfyller kravene i vedtektene § 8, og av den grunn ikke kan få AFP. Utenlandsopphold er også problematisk i forhold til 70 % - regelen. En arbeidstaker som arbeider i utlandet de siste årene før vedkommende ønsker å gå av med AFP, tjener ikke pensjonspoeng, noe som er avgjørende for størrelsen på pensjonsutbetalingen.

I 2004 fikk ble det utbetalt kr. 183 774 i AFP i snitt til menn, mens kvinner i gjennomsnitt mottok kr. 125 538.<sup>54</sup> Se fig. 2 for kjønns- og alderfordeling av pensjonsutbetalingene.

### 2.3 Finansiering

AFP-ordningen finansieres av arbeidsgiverne og staten, jfr. vedtektene § 27. Ordningen blir finansiert etter en ”pay as you go”-ordning. Det vil si at ordningens inntekter; premie, egenandel og statstilskott, skal dekke ordningens utgifter; pensjonsutbetalingene.

---

<sup>54</sup> Trygdestatistisk årbok 2005, Trygdestatistiskårbok 2006 er ikke utgitt

I 2004 ble det i LO/NHO-ordningen totalt utbetalt pensjonsytelser for kr. 2 549 837 866. Ordningens inntekter var på kr. 2 536 159 692, altså noe lavere enn utgiftene. Mellomlegget ble dekket av fondet. Av ordningens inntekter stod premien for kr. 1 203 154 799, det vil si 47 %, egenandelen for kr. 654 668 598, tilsvarende 26 %, mens statstilskuddet var på kr. 678 336 295, altså 27 %.<sup>55</sup> Se fig. 3 for diagram.

### 2.3.1 Staten

Statens finansiering forutsetter at ordningen oppfyller kravene i tilskottsl. § 2. Staten dekker 40 % av pensjonsordningens utgifter til pensjonsytelser for personer som har fylt 64 år, jfr. tilskottsl. § 6. Dette gjelder bare hvis det betales arbeidsgiveravgift av arbeidsgivers andel av utgiftene til ordningen. I motsatt fall reduseres tilskuddet til 1/3 av de nevnte utgiftene. For aldersgruppen fra 62 til 63 år må organisasjonene selv bekoste alle utgifter.

I tillegg finansierer staten ordningen ved å gi skattelette; AFP-tillegget er skattefritt, jfr. Lov om skatt av formue og inntekt (skatteloven) av 26 mars. Nr. 14. 1999 (sktl.) § 5-15. Staten finansierer også ved at AFP-pensjonistene opptjener pensjonspoeng frem til de fyller 67 år selv om de ikke er i arbeid, jfr. tilskottsl. § 2 bokstav c tredje ledd.

### 2.3.2 Arbeidsgiverne

Arbeidsgiverne dekker sine utgifter ved å innbetale pensjonspremie og egenandel til ordningen, jfr. vedtektene § 27.

Premien fastsettes etter vedtektene § 27 nr. 2 bokstav a. Premien skal betales for ”samtlige ansatte”, bortsett fra arbeidstakere som omfattes av § 5 femte ledd. . Det fremgår at grunnlaget for beregningen av ”samtlige ansatte”, er det antall ansatte som er innmeldt i trygdekontorets arbeidstakerregister. Det vil si både organiserte og uorganiserte. Det skal

---

<sup>55</sup> Årsberetning 2004 for AFP-ordningen, tall for 2005 er ikke klare

betales premie også for arbeidstakere som har avtalt å fratre før fylte 67 år og av den grunn ikke kan være tilsluttet ordningen, jfr. § 5 annet ledd. Premien innbetales hvert kvartal, jfr. vedtektene § 27 nr. 3. Premien skal være stor nok til å dekke utgifter i en femårsperiode i tilfelle opphør av avtalen, jfr. vedtektene § 30. Dette kommer jeg nærmere tilbake til i pkt. 3.4.

Egenandelen skal utgjøre minst 10 % av den enkelte arbeidstakers årlige pensjon, inkludert AFP-tillegget, jfr. vedtektene § 27 nr. 2 bokstav b. Egenandelen kan altså forhøyes. I dag ligger den på 25 %, jfr. VO bilag 3 bokstav D nr. 2 bokstav b. Det betales egenandel for alle arbeidstakere som benytter seg av ordningen. Egenandelen betales etterskuddsvis hvert år, jfr. vedtektene § 27 nr. 3.

Egenandelen kan lempes i enkelte tilfeller. Ansetter bedriften en arbeidstaker som er fylt 59 år, betaler ikke bedriften egenandel dersom vedkommende velger å gå av med AFP, jfr. vedtektene § 27 nr. 2 bokstav b. Fondet dekker disse utgiftene. Dette er begrunnet i at det ellers ikke ville lønne seg for bedriften å ansette vedkommende, og det ville være vanskelig for eldre arbeidstakere å få seg arbeid.

For små bedrifter, kan egenandelen bli uforholdsmessig høy i forhold til bedriftens økonomi. For disse kan egenandelen settes ned dersom den overstiger 3 % av deres årlige lønnsutbetalinger, jfr. vedtektene § 27 nr. 4. Fondet betaler det overskytende. I motsatt fall kunne egenandelen gått utover bedriftenes økonomiske bæreevne. Det er ordningens styre som reduserer egenandelen etter søknad fra bedriften. Egenandel i tilknytning til pensjonsutbetalinger til eier eller eiers nærstående familie, holdes utenfor.

## 2.4 Saksbehandling

### 2.4.1 Søknadsprosessen

For å få AFP, må man fylle ut et søknadsskjema som sendes til trygdekontoret. Søknaden sendes til arbeidstakerens lokale trygdekontor, jfr. vedtektene § 23. Trygdekontoret sender

søknaden til Felleskontoret, som påser av vilkårene i vedtektene §§ 3-7 er oppfylt, jfr. vedtektene § 24.

Søknaden skal ha underskrift fra både arbeidstaker og arbeidsgiver. Dersom det ikke er mulig å få arbeidsgivers underskrift, sendes søknaden direkte til trygdekontoret. Dette kan være aktuelt hvis bedriften er opphørt eller er gått konkurs, eller arbeidsgiver nekter å skrive under fordi vedkommende for eksempel feilaktig tror plikten til å betale egenandelen da faller bort. I og med til AFP er tariffbestemt, er det ikke avgjørende om arbeidsgiver underskriver på søknadsskjemaet. Arbeidsgiver kan ikke nekte arbeidstakere AFP hvis vilkårene er oppfylt. Søknaden behandles derfor selv om underskriften mangler. Det er imidlertid vanlig praksis å ta kontakt med arbeidsgiveren i slike tilfeller, dersom det ikke er oppgitt hvorfor underskrift mangler.<sup>56</sup>

Felleskontoret behandler søknaden ”så snart råd er”. Dette er en vag angivelse. I ftrl. § 21-10, står det at trygdekontoret skal treffe sitt vedtak ”uten ugrunnet opphold”. Det er lite hensiktsmessig at Felleskontoret skal ha lenger frist enn trygdekontoret. Det tilsier at tolkningen av ”så snart råd er” gjøres i samsvar med ftrl. § 21-1, slik at vedtak må treffes uten ugrunnet opphold. Det vil si at søknaden skal behandles så raskt som mulig etter at den er mottatt. Eventuelle avslag skal begrunnes, og det skal opplyses om klageadgang og klagefrist, jfr. vedtektene § 25.

Trygdekontoret kontrollerer at opplysningene fra arbeidsgiver om ansettelsesforholdet foreligger, og henter eventuelt inn manglende opplysninger dersom det er nødvendig. I tillegg kontrollerer trygdekontoret at tilstrekkelig informasjon for beregning og utbetaling av pensjon foreligger, jfr. vedtektene § 20. Trygdekontorets avgjørelse treffes som et enkeltvedtak, jfr. Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker av 10 feb. Nr. 98. 1967 (fv1.) § 2 bokstav b, jfr. ftrl. § 21-1. Vedtaket må følge bestemmelsene for saksbehandling i forvaltningsloven, men særbestemmelsene i folketrygdloven har forrang, jfr. ftrl. § 21-1 og

---

<sup>56</sup> Oppgitt av Felleskontoret for LO/NHO-ordningene

lex specialis. Vedtak i saken meddeles skriftlig til arbeidsgiver. Det skal opplyses om klageadgang og klagefrist dersom vedtaket avslås helt eller delvis.

#### 2.4.2 Klageadgang

Dersom en arbeidstaker får avslag på søknad om AFP, kan vedkommende klage. Arbeidstaker kan klage på helt eller delvis avslag; søknaden kan bli avslått, eller søkeren kan innvilges lavere pensjon enn det søknaden gikk ut på.

Klagen må i begge tilfeller inngis innen seks uker etter at arbeidstaker fikk skriftlig underretting om avgjørelsen, jfr. vedtektene § 26. Klageadgangen er todelt. Klage på avslag fattet av Felleskontoret rettes mot styret, mens klage på avslag fattet av trygdeadministrasjonen rettes mot trygdekontoret, jfr. vedtektene § 26.

Styrets behandling av klage er endelig. Avgjørelsen styret treffer kan ikke påankes.

Ved trygdekontorets behandling av klage, gjelder bestemmelsene i Lov om anke til Trygderetten av 16 des. Nr. 9. 1966 (trrl.), jfr. ftrl. § 21-12. Vedtak fattet av trygdekontoret kan påklages til Rikstrygdeverket, ftrl. 21-12. I følge tilskottsl. § 3, kan vedtak fattet av Rikstrygdeverket og trygdekontorene ankes inn for Trygderetten etter reglene i lov om anke til Trygderetten.

Hvis det skulle oppstå tvister ved praktisering av vedtektene, skal de i utgangspunktet løses ved forhandlinger. Dersom det ikke lar seg gjøre, kan saken bringes inn for de ordinære domstoler, jfr. vedtektene § 31. Tvister skal avgjøres etter norsk rett, og Oslo er vedtatt vernet.

I Hovedavtalen 2002-2005 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon med samtlige landssammenslutninger, lokale sammenslutninger og enkeltbedrifter, og Landsorganisasjonene i Norge med samtlige forbund og foreninger (avdelinger) (Ha) § 2-4 oppstilles Arbeidsretten som rett tvisteorgan ved tvist om forståelsen av tariffavtalen, jfr.

Lov om arbeidstvist av 5 mai. Nr. 1. 1927 (arbtvl.) § 7 jfr. § 6-1. Tilsvarende gjelder for VO, som er en landsoverenskomst.

### 2.4.3 Tilbakebetaling

Det gjelder i norsk rett et ulovfestet prinsipp om *condictio indebiti*, det vil si retten til tilbakesøkning, eller restitusjon.<sup>57</sup> Det blir for eksempel utført en betaling, og etterpå viser det seg at betaleren var uforpliktet. I et slikt tilfelle kan betaleren kreve beløpet tilbake. Spørsmålet blir avgjort etter en konkret vurdering.

I forhold til AFP, kan tilbakebetaling være aktuelt for eksempel dersom trygdekontoret eller arbeidsgiver har utbetalt for mye i pensjon.

Det er ikke oppstilt noen bestemmelser om tilbakebetaling av feil utbetalt pensjon i vedtektene eller tariffavtalen. I tilfelle det utbetales feil pensjon, er det i tilskottsl. § 2 siste ledd fastslått at ftrl. § 22-15 gjelder tilsvarende for disse tilfellene.

I følge ftrl § 22-15 første ledd, kan en ytelse kreves tilbakebetalt dersom den er mottatt i strid med redelighet og god tro. Tilsvarende gjelder dersom en mottaker uaktsomt har gitt feilaktige eller mangelfulle opplysninger. Beror utbetalingen på en feil fra folketrygdens side, kan beløpet kreves tilbakebetalt dersom mottaker burde forstått dette.

I andre ledd er det fastslått at i ”andre tilfeller” enn nevnt i første ledd, kan det som er utbetalt for mye kreves tilbake dersom særlige grunner gjør det rimelig.

Det er ikke noe krav at beløpet er i behold. At mottakeren har brukt opp beløpet, medfører ikke at vedkommende slipper å tilbakebetale summen.

---

<sup>57</sup> Hagstrøm, Obligasjonsrett, 2003, s. 679

Tilbakebetaling kan også kreves etter prinsippet om *condictio indebiti*. I et slikt tilfelle, kan imidlertid ikke Trygderetten behandle spørsmålet. Det har i rettspraksis fra Trygderetten vært lagt til grunn at tilbakebetaling etter de ulovfestede bestemmelsene om *condictio indebiti* har vært utenfor Trygderettens myndighetsområde, jfr. trrl § 1 nr. 1.<sup>58</sup> Slike påstander har derfor blitt avvist. Anføres *condictio indebiti* som rettsgrunnlag, må derfor saken behandles i de alminnelige domstoler.

## 2.5 Avslutning av arbeidsforholdet

Oppsigelsesvernet er en side av stillingsvernet. Oppsigelse av en arbeidstaker skal gis på saklig grunnlag, jfr. aml. § 15-7. Om det er usakelig av arbeidsgiver å ta hensyn til at en arbeidstaker har søkt om å gå av med AFP, eller har søkt og fått avslag, i en oppsigelsessituasjon, avgjøres etter en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.

En annen problemstilling er om søknad om AFP medfører en oppsigelse av arbeidsforholdet fra arbeidstakers side. En oppsigelse fra arbeidsgiver må gis skriftlig, aml. § 15-4. For arbeidstaker gjelder det ikke noe skriftlighetskrav. En muntlig oppsigelse vil derfor være gyldig. Bevisbyrden i slike tilfeller påhviler arbeidstaker. Det må fra begge parter fremgå av oppsigelsen at det er en oppsigelse av arbeidsforholdet. En arbeidsgivers tilbud om AFP til en ansatt, medfører derfor ikke en oppsigelse av vedkommende.

Dette tilsier også at en søknad fra en arbeidstaker om AFP, eller en innfrielse av en slik søknad, heller ikke medfører en oppsigelse fra arbeidstakers side. Selv om arbeidstaker får innvilget søknaden, kan vedkommende takke nei, eller han kan ønske å fratre på et senere tidspunkt. Dersom en søknad i seg selv skulle medføre en oppsigelse, kunne arbeidstaker risikere å ende opp med verken AFP eller arbeid. Det er derfor den mest hensiktsmessige ordningen at man leverer en separat oppsigelse når søknaden om AFP er innfridd. Skulle arbeidstaker få avslag på søknaden, medfører det ingen endring i arbeidsforholdet.

---

<sup>58</sup> Eksempelvis TRR 2004-01717 (med videre henvisninger), TRR 2004-01180 (med videre henvisninger), TRR 1996-01006

Ved oppsigelse av arbeidsforholdet gjelder en oppsigelsesfrist, jfr. aml. § 15-3. Den må arbeidstaker oppfylle før han har rett til å slutte i arbeidet. Hensynet bak dette er at arbeidsgiver skal ha en viss tid til å omstille seg og skaffe en erstatter. Fristen gjelder uansett om arbeidstaker skulle ha rett til å gå av med AFP på et tidligere tidspunkt enn på tidspunktet oppsigelsesfristen løper ut, eller ikke. Arbeidstaker kan derfor risikere å måtte arbeide en viss tid selv om han oppfyller vilkårene for AFP.



### **3 AFP-ordningens karakter**

#### **3.1 Tariffavtalen**

##### **3.1.1 Opprettelsen av tariffavtalen**

AFP-ordningen er tariffavtalebasert. Ordningen er kommet til uttrykk i et bilag til Ha, og er obligatorisk for de bedriftene som tilhører et tariffområde hvor AFP-ordningen er gjort gjeldende, jfr. vedtektene § 3 tredje ledd.

Ordningen ble opprettet etter at Regjeringen i et brev til LO og NHO 24. april 1988 ga tilsagn om å medvirke til opprettelsen av en AFP-ordning på visse betingelser.<sup>59</sup> LO og NHO måtte medvirke til et moderat lønnsoppgjør, og det ble satt enkelte krav til AFP-ordningens innhold. Da AFP-ordningen ble etablert, ble det ikke ansett nødvendig å lovfeste ordningen. Den er en tariffavtale mellom partene, og kunne derfor i utgangspunktet opphøre etter to år.<sup>60</sup>

Det finnes både private og offentlige tjenstepensjonsordninger. Tjenstepensjon er en pensjonsordning arbeidsgiver tegner for sine ansatte, og som kommer i tillegg til det man som pensjonist får fra folketrygden. Arbeidsgiver betaler premie/innskudd til pensjonsordningen, og pensjonen er en del av de ansattes lønnsvilkår. Ansatte i offentlig sektor har tariffestet rett til offentlig tjenstepensjon. Arbeidsgivere i privat sektor kan tilby sine ansatte privat tjenstepensjon, som for eksempel foretakspensjon eller innskuddspensjon.

---

<sup>59</sup> St.prp.nr. 69 (1987-1988), s. 21

<sup>60</sup> Ot.prp.nr. 15 (1988-1989), s. 3

I lovforarbeidene er det forutsatt at AFP-ordningen er en privat tjenstepensjonsordning, selv om den har som grunnlag et betydelig engasjement fra staten.<sup>61</sup> Det er nok også den mest naturlige karakteristik. Det ville virke søkt å omtale ordningen som en offentlig tjenstepensjonsordning. Det ble på den bakgrunn besluttet at ordningen skulle reguleres ved vedtekter, som skulle godkjennes av det offentlige.<sup>62</sup> Dette er uttrykt i tilskottsl. § 5 og VO bilag 3 avslutningsvis, og har sammenheng med Sosialdepartementets etterfølgende kontroll av ordningen, jfr. pkt. 3.3 nedenunder. Sammen med statens bidrag gir dette ordningen et offentlig preg. Ordningen er opprettet av LO og NHO, og det er LO og NHO som i hovedsak finansierer og forvalter den. Pensjonen tilfaller kun arbeidstakere som omfattes av ordningen. Dette gir AFP-ordningen karakter av å være en privat pensjonsordning.

Det ble av Sosialdepartementet ansett ønskelig at statens engasjement skulle reguleres ved lov,<sup>63</sup> da det er hensiktsmessig at det offentliges bidrag, og vilkårene for å få bidrag, er regulert på en fast måte. Da vet partene hva de har å forholde seg til, og hvilke grenser de må holde seg innenfor. Derfor ble tilskottsloven opprettet. Lovbestemmelsene fastsetter tilskottets størrelse og rammevilkårene for å yte tilskott.<sup>64</sup>

Statens krav til ordningen er kommet til uttrykk i tilskottsl. §§ 2-8, jfr. § 1. Dersom ordningen ikke er i overensstemmelse med vilkårene, faller statstilskottet bort, jfr. tilskottsl. § 2 første ledd. Tariffavtalen er derfor i praksis i overensstemmelse med bestemmelsene som oppstilles i loven.

---

<sup>61</sup> Ot.prp.nr. 15 (1988-1989), s. 3

<sup>62</sup> Ot.prp.nr. 15 (1988-1989), s. 2 og 3

<sup>63</sup> Ot.prp.nr. 15 (1988-1989), s. 3

<sup>64</sup> Ot.prp.nr. 15 (1988-1989), s. 3

### 3.1.2 Hvem tariffavtalen omfatter

I og med at AFP-ordninger er tariffavtalebasert, forutsettes som utgangspunkt medlemskap i en arbeidslivsorganisasjon på både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Dette reiser spørsmål om hvordan AFP-ordningen står i forhold til de uorganiserte arbeidstakerne.

Etter sin ordlyd omfatter "uorganisert" alle arbeidstakere som ikke er medlem av en fagforening. Tariffavtalen på arbeidsplassen gjelder derfor som utgangspunkt ikke for disse arbeidstakerne.

Dette er imidlertid bare et utgangspunkt. I forhold til de organiserte arbeidstakerne gjelder det et ufravikelighetsprinsipp, jfr. arbtvl. § 3 nr. 3. Deres arbeidsavtaler kan ikke fravike tariffavtalen. Er det tilfelle, har tariffavtalen forrang. Det følger ikke av arbtvl. § 3 nr. 3 at bestemmelsen gjelder overfor uorganiserte arbeidstakere. I rettspraksis er det imidlertid antatt at også arbeidsavtalen med de uorganiserte må være i overensstemmelse med tariffavtalen.<sup>65</sup> Dette legges til grunn dersom det ikke er holdepunkter for noe annet, for eksempel i tariffavtalen. Årsaken er at fagforeningene ikke ønsker at arbeidsgiver ansetter arbeidstakere på andre vilkår enn de tariffavtalte.<sup>66</sup> Arbeidsgiver kunne da for eksempel valgt å ansette uorganiserte, og de uorganiserte kunne oppnådd andre vilkår, bedre og dårligere, enn de organiserte. På den måten kunne tariffavtalen blitt omgått. Ufravikelighetsprinsippet innebærer at de uorganiserte har krav etter tariffavtalen, forutsatt at det ikke gjøres unntak i den.<sup>67</sup> Dette reiser igjen problemer i forhold til de såkalte "gratispassasjerer", uorganiserte arbeidstakere som oppnår de samme fordeler som de organiserte, men dette kommer jeg ikke nærmere inn på her.

Problemstillingen blir etter dette om AFP er en del av de uorganiserte arbeidstakers arbeidsavtaler, og noe de har krav på. Dette må avgjøres etter en tolkning av vedtektene.

---

<sup>65</sup> Eksempelvis ARD 1922 s. 50, ARD 1950 s. 113, ARD 2004 s. 129

<sup>66</sup> Jakhelln, Oversikt over arbeidsretten, 2005, s. 519

<sup>67</sup> Jakhelln, Oversikt over arbeidsretten, 2005, s. 519

Arbeidsgiver må, for å være omfattet av AFP-ordningen, være tilknyttet tariffavtalen, jfr. vedtektene § 3. I vedtektene § 6 står det at arbeidstakerne, for å få AFP, enten må ha vært ansatt i samme bedrift i tre år, eller tilknyttet AFP-ordningen i fem år. Det oppstilles ikke noe konkret krav om at arbeidstakerne må være organiserte. Det tyder på at en arbeidstaker som har vært ansatt i tre år får AFP, selv om vedkommende er uorganisert. Dette underbygges av vedtektene § 5, hvor det står at bedriftens samtlige ansatte, med enkelte unntak, får AFP når bedriften har vært tilknyttet ordningen i to år. Det er derfor ingen holdepunkter i vedtektene som tyder på at AFP-ordningen kun gjelder for organiserte. Det er heller ingen holdepunkter i Ha og VO som tilsier at de ikke gjelder overfor uorganiserte. Tilskottsl. § 1 setter i tillegg som vilkår for at det ytes tilskott at ordningen er åpen for alle arbeidstakere.

Konklusjonen blir at AFP-avtalen inngår som en del av de uorganisertes arbeidsavtale.

### 3.2 Vedtektene

Som nevnt over, pkt. 3.1, ble det ansett hensiktsmessig at det skulle opprettes vedtekter for AFP-ordningen.

I Ot.prp.nr.15 (1987-1988) står det på s. 3 at ”Den pensjonsordning som skal etableres, er en integrert del av den avtale som ble inngått mellom LO og NAF og trenger i prinsippet ingen hjemmel ut over dette. Pensjoner etter avtalen må i hovedsak betraktes som private tjenestepensjoner, selv om avtalen har som utgangspunkt et betydelig engasjement fra staten. Det må videre tas i betraktning at pensjonsordningen i prinsippet kan opphøre etter utløpet av den toårsperiode som lønnsavtalen gjelder for. Det synes på denne bakgrunn lite hensiktsmessig/naturlig å lovfeste den konkrete pensjonsordningen. I samråd med organisasjonene har man derfor funnet det riktig å nedfelle reglene for ordningen i *vedtekter*, som imidlertid bør ha offentlig godkjenning.”

Når forarbeidene uttaler at ordningen i prinsippet kan ”opphøre etter utløpet av den toårsperiode som lønnsavtalen gjelder for”, viser det til at ordningen er tariffavtalt og kun

gjelder i tariffperioden. Ordningen kan imidlertid ikke opphøre av seg selv etter utløp av toårsperioden. Dette kan heller ikke partene avtale. Tariffavtaler må sies opp skriftlig innen oppsigelsesfristen, jfr. arbtvl. § 3 nr. 2. I motsatt fall anses den for å ha blitt fornyet med ett år.

Det er fastsatt avslutningsvis i VO at vedtektene skal oppstille ”nærmere detaljer” om AFP-ordningen, og at vedtektene skal fastsettes av AFP-ordningens styre. Styret består av to representanter fra henholdsvis LO og NHO, jfr. vedtektene § 14 tredje ledd. Organisasjonene oppnevner selv de to representantene. For at styret opp skal være vedtaksført, må minst en representant fra hver av partene være tilstede, jfr. vedtektene § 15 annet ledd. Det er ikke oppstilt noe krav til hva slags flertall som kreves for å treffe en beslutning. Det kan derfor legges til grunn at det kun kreves alminnelig flertall.

Når styret blir enige om innholdet i vedtektene, treffes det et vedtak som fastsetter gyldigheten av dem. Styret har i denne prosessen forholdsvis vid myndighet, det ligger ingen begrensninger i ”nærmere detaljer”. LO og NHO fastsatte utgangspunktene for ordningen i tariffavtalen, og vedtektene oppstiller utfyllende bestemmelser i forhold til og i overensstemmelse med disse.

Det kan stilles spørsmål om vedtektene i seg selv kan sies å være en tariffavtale.

Kravene til en tariffavtale oppstilles i arbtvl. § 1 nr. 8. En tariffavtale er en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold.

I forhold til vedtektene, blir spørsmålet om styret kan sies å bestå av en fagforening og arbeidsgiverforening; det kreves to avtaleparter. Vedtektene er truffet som et vedtak av AFP-ordningens styre, som består av representanter fra LO og NHO. Styret kan vanskelig sies å ha noen avtalemotpart, i og med det har vedtatt vedtektene internt. Kravet som

oppstilles til partsforholdet er dermed ikke oppfylt. Vedtektene kan dermed ikke sies å være en tariffavtale.

### 3.3 AFP-ordningen – et selvstendig rettssubjekt

Ordningen har et eget styre, en daglig leder som ansettes av styret, revisor, et sekretariat, og egne vedtekter. Ordningen kan også reise og motta søksmål. Midlene som AFP-ordningen er i besittelse av, er separert fra partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser. AFP-ordningens formue og inntekter kan ikke tilfalle partene eller deres kreditorer. Dette fremgår av vedtektene kap. IV og vedtektene § 2. Rikstrygdeverket og trygdekontorene står for den tekniske administrasjonen av AFP-ordningen, jfr. vedtektene § 20. På bakgrunn av dette kan det legges til grunn at AFP-ordningen er en egen juridisk person. Dette er også uttrykt i vedtektene § 2.

I vedtektene § 32 står det imidlertid at vedtektene, og endringer av vedtektene, må godkjennes av Sosialdepartementet. Dette kommer også til uttrykk avslutningsvis i VO og i tilskottsl. § 5. Av vedtektene § 18 fremgår det at Sosialdepartementet skal oppnevne en tilsynsmann for ordningen. Tilsynsmannen skal ”sikre at administrasjon og finansiering av pensjonsordningen er i samsvar med bestemmelsene i tilskottsloven og bestemmelsene i vedtektene for ordningen”.<sup>68</sup> Det kan på denne bakgrunn spørres om AFP-ordningen er et selvstendig rettssubjekt.

Sosialdepartementet har plikt til å godkjenne alle vedtektsendringer, dersom endringene er i overensstemmelse med tilskottsloven, jfr. tilskottsl. § 5. Dersom det er foretatt endringer i strid med tilskottsloven, bortfaller statens bidrag til ordningen, jfr. tilskottsl. § 2 første ledd, hvor det fastslås at tilskott bare ytes når ordningen oppfyller vilkårene i loven.

Sosialdepartementets kompetanse i forhold til AFP-ordningen er av kontrollerende art. Departementet utfører etterfølgende kontroll av ordningen; det kontrollerer at regelverket

---

<sup>68</sup> FOR 1989-02-17 nr. 98: Forskrift om tilsyn med ordninger for avtalefestet pensjon § 1

overholdes. Departementet har ikke noen utøvende myndighet i forhold til AFP-ordningen. Innenfor regelverkets grenser har partene frie tøyler. Tilsvarende gjelder for tilsynsmannen. Tilsynsmannens oppgave er kun å kontrollere at ordningen forvaltes i overensstemmelse med regelverket.

Når departementet og tilsynsmannen ikke har noen direkte innflytelse på AFP-ordningens virksomhet, kan det legges til grunn at AFP-ordningen er et selvstendig juridisk subjekt.

### 3.4 Opphør av tariffavtalen

#### 3.4.1 Opphørsregler

LO og NHO er parter i tariffavtalen, og kan på alminnelig avtalerettslig grunnlag bringe tariffavtalen til opphør. Spørsmålet er om det gjelder spesielle arbeidsrettslige regler i et slikt tilfelle.

Det er i følge avtalerettslig prinsipper en generell adgang for partene til ensidig å bringe en avtale til opphør innenfor de oppsigelsesfrister partene har avtalt. LO eller NHO kan derfor bringe avtalen til opphør dersom de finner det mest hensiktsmessig. Dette gjelder uansett avtalemotpartens ønske om å fortsette avtaleforholdet.

I følge arbtvl. § 3 nr. 2 kan tariffavtalepartene fritt avtale oppsigelsesfrist for avtalen. Tariffavtalen kan imidlertid ikke avvikles i tariffperioden. Det vil si at den uansett blir gjeldende ut den avtalte toårsperioden, jfr. VO § 9.1. Opphørsfristen for tariffavtalen er i VO § 9.1 satt til 2 måneder. VO er en landsoverenskomst, og må være i overensstemmelse med Ha, jfr. Ha § 1-2 jfr. § 1-1. I Ha er oppsigelsesfristen 6 måneder, jfr. § 1-3. Oppsigelsesfristen er derfor 6 måneder også for VO og AFP-ordningen.

### 3.4.2 Konsekvenser av opphør

I vedtektene § 30 står det at ”Ved likvidasjon avsettes den forsikringstekniske kontantverdi av aktuelle pensjoner til pensjonister i kommende femårsperiode.”

Problemstillingen blir hvem som omfattes av ”pensjonister”.

Etter en vanlig språklig forståelse av bestemmelsen, omfatter ”pensjonister” de som allerede har gått av med AFP. Hensyn til forutberegnelighet og trygghet taler for at de må få opprettholde sin pensjon. De har innrettet seg på at de får utbetalt pensjon, og har sagt opp arbeidet. Det er dermed klart at de som allerede er pensjonert omfattes av bestemmelsen, og at de får utbetalt pensjon innen rammen.

Spørsmålet blir om vedtektenes ordlyd kan tolkes utvidende.

Vedtektene er forutsatt å være i overensstemmelse med tilskottsloven. I tilskottsl. § 4 første ledd er det fastslått at ”Finansieringen av ordningen må være lagt opp slik at det gis sikkerhet for at ordningen kan dekke sine forpliktelser gjennom opplegg av pensjonsfond eller lignende tilstrekkelig til at fondet i tilfelle opphør av pensjonsavtalen kan dekke de pensjonsutgifter som er aktuelle etter avtalens opphør.”

Spørsmålet blir hvilke pensjonsutgifter som er ”aktuelle etter avtalens opphør”.

I følge forarbeidene, omfatter slike utgifter ytelser til arbeidstakere som oppfylte vilkårene for pensjon før opphørsdato.<sup>69</sup> Det vil si at arbeidstakere som ikke har fratrådt med AFP på opphørstidspunktet, fordi de ikke har fylt 62 år eller ikke har søkt om AFP, mister retten til AFP.

---

<sup>69</sup> Ot.prp.nr. 15 (1988-1989), s. 10



Dette kan være uheldig for arbeidstakere som ikke oppfyller vilkårene. En arbeidstaker kan for eksempel ha avtalt med arbeidsgiver at de skal gå av med AFP på en gitt dato. Dersom AFP opphører, har arbeidstaker i et slikt tilfelle ikke noe krav på å kunne gå av med AFP på det avtalte tidspunktet. Ordningen eksisterer ikke, og arbeidsgiver kan ikke oppfylle sin del av avtalen. Det kan også være at en arbeidstaker har søkt om AFP, men venter på svar og derfor ikke har fratrådt på opphørstidspunktet. I et slikt tilfelle bortfaller retten til AFP. Regelverket er strengt på dette punkt.

Arbeidstakere som ikke oppfyller vilkårene, kan, som eksemplene over viser, ha en sterk forventning om å få AFP. De har innrettet seg etter ordningen, og de kan ha forberedt seg på og er innstilt på å gå av med pensjon i nær fremtid. For disse arbeidstakerne kan det medføre en stor belastning om de ikke får gå av med AFP likevel.

Det kan i motsatt retning anføres at AFP er tariffbasert, og et mulig opphør av ordningen er en konsekvens av avtaleformen. Arbeidstakerne har visst at ordningen ikke var fast, den gjelder kun for to år av gangen, og de har dermed vært klar over at den kunne komme til å opphøre. Partene må dessuten ha en mulighet til å bringe avtalen til opphør dersom de finner det hensiktsmessig. I samme retning trekker det at det hadde medført store utgifter dersom alle arbeidstakere som blir pensjonister i løpet av femårsperioden, skulle omfattes av bestemmelsen. Ordningen er kun en ordning til deres gunst; arbeidstakerne er ikke med på å finansiere den. De har imidlertid utvist moderasjon i lønnsoppgjørene. Dersom ordningen bortfaller, kan arbeidstakerne som en konsekvens av dette ende opp med å ikke få AFP og således ha godtatt lavere lønn til ingen nytte. På den annen side må det gå en grense et sted. Det vil alltid være noen som akkurat havner på feil side av "grensen" når en ordning opphører.

Dette har en parallell i problemstillingen om lovers tilbakevirkende kraft på trygderettens område. I Grunnloven (Grl.) § 97 er det gitt forbud mot å gi lover med tilbakevirkende kraft. Dette begrunnes særlig av hensynet til forutberegnelighet for borgerne. Dette står som motpost til lovgivers frihet til å endre gjeldende lovbestemmelser; Stortingets og Regjeringens styringsfunksjon.

Det har vært to Høyesterettsdommer som har behandlet spørsmålet om tilbakevirkende lover på trygderettens område. I Rt. 1996 s. 1415 og Rt. 1996 s. 1440, slo Høyesterett fast at Stortingets styringsfunksjon tillegges større vekt enn den enkelte borgers behov for forutberegnelighet. Det skal etter dette svært mye til før domstolen tilsidesetter en ny lovgivning som reduserer innvilgede og opptjente rettigheter etter folketrygdloven. Av de to avgjørelsene fremgår det at spørsmålet for domstolen blir om den nye lovgivningen som innskrenker trygderettigheten er klart urimelig eller urettferdig.<sup>70</sup>

Disse sakene omhandlet riktignok statens mulighet til å gi tilbakevirkende lover. Faktum er derfor ikke identisk. Det kan imidlertid tjene som en illustrasjon på at styringsretten står sterkt, og at det kan medføre at en ordning kan endres til ugunst for borgerne. Dette kan sies å være en parallell til partenes mulighet til å endre AFP-ordningen til ugunst for arbeidstakerne, selv om dette er på et annet plan enn tilfellet er ved lovendring.

En tolkning av ordlyden og en avveining av forarbeidene og reelle hensyn, taler for at AFP-ordningen opphører å virke overfor arbeidstakere som ikke har fratrådt med AFP ved opphørsdato for ordningen. Hensynet til avtalepartenes styringsrett over ordningen veier tyngre enn hensynet til arbeidstakernes forventning om AFP; forventningen er forankret i en tidsbestemt avtale.

Konklusjonen blir at ”pensjonister” i vedtektene § 30 kun omfatter de som har fratrådt før opphørsdatoen.

Videre skal LO og NHO, når alle forpliktelser er nedbetalt, dele de resterende midler etter ”nærmere avtale”, jfr. vedtektene § 30. AFP-ordningen fungerer som en forsikringsavtale, og ordningen er ikke fondsbasert. Årets inntekter skal dekke årets utgifter. Inntektene må imidlertid være så høye at de kan dekke forpliktelser som måtte bestå dersom avtalen opphører, jfr. vedtektene §§ 27 nr. 2 annet ledd og 30, jfr. tilskottsl. § 4 første ledd. Bortsett fra på dette punkt, har LO og NHO ingen plikt til å tilgodese arbeidstakere og pensjonister ved fordeling av midlene. De kan avtale det de synes er mest hensiktsmessig.

---

<sup>70</sup> Andenæs, Statsforfatningen i Norge, 1998, s. 423

### 3.5 Opphør av statens engasjement i ordningen

#### 3.5.1 Opphørsregler

Ordningen ble opprettet av organisasjonene i arbeidslivet, med støtte fra staten. Statens finansielle bidrag var en viktig forutsetning ved opprettelsen av AFP-ordningen.<sup>71</sup> Dette kommer frem av ordningens tilblivelseshistorie. Statstilskottet dekker en stor del, 40 %, av utgiftene til pensjonsytelsene, jfr. tilskottsl. § 6. Statens engasjement har dermed karakter av å være en del av ordningens stiftelsesgrunnlag.

Staten har bundet seg til å bidra økonomisk gjennom tilskottsloven, og kan ikke trekke sitt bidrag uten lovendring. Dersom staten ikke lenger ønsker å finansiere ordningen, må loven endres. I et slikt tilfelle kan Stortinget vedta at loven skal opphøre. Staten er imidlertid bundet ut den aktuelle tariffperioden, og kan ikke endre sitt engasjement før ved utløpet av perioden. Dette følger av at AFP-ordningen inngår i lønnsoppgjøret, og blir videreført i forbindelse med det. Statstilskottet kan derfor ikke opphøre før ved utløpet av en tariffperiode.

#### 3.5.2 Konsekvenser av opphør

I forhold til de som er gått av med pensjon eller oppfylte vilkårene for AFP på opphørstidspunktet, får det ingen betydning at statens bidrag trekkes. De er sikret å opprettholde sin pensjon, jfr. tilskottsl. § 4 første ledd.

Spørsmålet blir hvilken betydning det får for LO og NHO at stiftelsesgrunnlaget endres.

Dersom staten trekker sitt bidrag, får ikke det direkte innvirkning på tariffavtalen. Staten er ikke part i avtalen, jfr. VO bilag 3 bokstav A og vedtektene § 1. Avtalen består derfor i utgangspunktet selv om staten trekker tilskottet. Staten har kun myndighet over sitt eget bidrag til ordningen. Det kan dermed anføres at AFP-ordningen for LO og NHO sin del

---

<sup>71</sup> St.prp.nr. 69 (1987-1988), s. 21

fortsatt er gjeldende i forhold til fremtidige pensjonister. Det betyr at når staten trekker sitt bidrag på 40 % av pensjonsytelsene, skal arbeidsgiverne fortsette å betale sine 60 %. Spørsmålet blir om arbeidsgiverne også må betale de resterende 40 %. I tillegg følger det av avtalen at arbeidsgiverne og staten skal dele utgiftene til AFP-ordningen, jfr. vedtektene § 27 første ledd. Det står imidlertid også at statens bidrag skal fastlegges i samsvar med tilskottsloven. Utgiftene er konstante og må dekkes, og staten har tilbudt seg å gi et bidrag som dekker 40 % av utgiftene. Skulle statens bidrag bortfalle, er utgiftene der fortsatt, og arbeidsgiverne må da bære alle utgiftene selv. Så lenge tariffavtalen består, har arbeidstakerne rett til å gå av med AFP.

På den annen side, er statens bidrag et stiftelsesgrunnlag for AFP-ordningen. Når bidraget bortfaller, har det betydning for hele avtalegrunnlaget. Når bidraget bortfaller, stiller det ordningen i en økonomisk vanskelig situasjon, og det kan bli spørsmål om det er mulig med en videre drift av ordningen på samme avtalegrunnlag. Det kan reises spørsmål ved om bortfallet av statens bidrag fører til at avtalen kan bringes til opphør.

Problemstillingen blir om bortfallet av statens bidrag kan sies å medføre en bristende forutsetning eller være i strid med Lov om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer av 31 mai. Nr 4. 1918 (avtl.) § 36, slik at ordningen av den grunn kan påberopes bortfalt av en av avtalepartene. LO kan for eksempel ønske å videreføre avtalen, mens NHO kan hevde at den skal bortfalle totalt. Jeg kommer til å behandle dette eksempelet i det følgende, da det kan anses lite sannsynlig at LO vil bringe ordningen til opphør selv om statstilskottet faller bort.

Hovedregelen er at avtaler skal holdes, og det skal tungtveiende grunner til for å oppnå kontraktsrevisjon. Avtalen bortfaller ikke av seg selv, en av partene må aktivt anføre en opphørsgrunn. Spørsmålet blir først hvilket avtalerettslig grunnlag som kan påberopes, forutsetningslæren eller avtl. § 36.

Læren om bristende forutsetninger er ulovfestet. For at endrede forhold skal sies å medføre en bristende forutsetning, er det visse vilkår som må være oppfylt. Løftet må være avgitt under en bestemt forutsetning, forutsetningen må være kausal for løfteavgiveren, forutsetningen og kausaliteten må ha vært synbar for løfteadressaten, og forutsetningsbristen i den kausale og synbare forutsetningen må være relevant.<sup>72</sup>

Avtl. § 36 viser på sin side til en konkret rimelighetsstandard. Det er det samlede resultatet av kontrakten som skal vurderes. Avgjørende blir altså kontraktens samlede virkning på oppfylleelsesstadiet; om det ville være urimelig å opprettholde den.<sup>73</sup>

Forholdet mellom den bristende forutsetningslæren og avtl. § 36 er ikke fastlagt. Forutsetningslæren er antatt å gjelde i kontrakter mellom profesjonelle parter, for eksempel innen entreprise, mens avtl. § 36 kommer til anvendelse i avtaleforhold mellom profesjonelle og private. Avtl. § 36 skal særlig beskytte den svakere part, og medfører en generell rimelighetsvurdering. Slike vurderinger er lite aktuelle mellom profesjonelle, jevnbyrdige parter. AFP-ordningen er etablert av profesjonelle og jevnbyrdige parter. Det er ballanse i partsforholdet. På denne bakgrunn er det naturlig å drøfte opphøret av statstilskottet som en bristende forutsetning.

Da AFP-ordningen ble opprettet, var statstilskottet en forutsetning for avtalen.<sup>74</sup> Uten tilskott fra staten, hadde det ikke vært mulig for LO og NHO å opprette ordningen. Dette kommer tydelig frem av omstendighetene rundt opprettelsen av ordningen. Det er dermed klart at avtalen er inngått under en bestemt forutsetning, og at forutsetningen var kausal for NHO. Omstendighetene rundt opprettelsen av ordningen tatt i betraktning, er det også klart at forutsetningen og kausaliteten var synbar for LO. Om forutsetningsbristen er relevant, avgjøres etter en objektiv vurdering. Arbeidsgivernes utgifter øker betraktelig, de må betale de merutgifter som oppstår ved bortfall av statstilskottet i tillegg til sine vanlige utgifter.

---

<sup>72</sup> Hagstrøm, Obligasjonsrett, 2003, s. 248

<sup>73</sup> Hagstrøm, Obligasjonsrett, 2003, s. 279

<sup>74</sup> St.prp.nr. 69 (1987-1988), s. 21

Det kan påføre arbeidsgiverne økonomiske problemer, og er i mot forutsetningen for avtalen. Det foreligge dermed en relevant brist.

Konklusjonen må bli at et bortfall av statstilskottet er en bristende forutsetning, som kan føre til opphør av AFP-ordningen.

### 3.6 Endringer i tariffavtalen

#### 3.6.1 Endringsregler

Det er ikke oppstilt regler om eventuelle endringer av ordningen i tariffavtalen. Innenfor rammen av tilskottsloven, jfr. lovens § 2, kan det dermed antas at LO og NHO kan endre tariffavtalen om AFP etter alminnelige arbeidsrettslige regler.

Dersom en av partene ønsker å endre avtalen, kan ikke denne ensidig gjøre det. Etter alminnelige avtalerettslige regler trengs samtykke fra avtalemotparten for å endre avtalen. Avtaleparten må foreslå endringene ved utløpet av tariffperioden. Dersom det skulle inntreffe omstendigheter som gjør avtalen urimelig overfor en av partene i løpet av tariffperioden, kan det stilles spørsmål ved om avtalen kan endres etter urimelighetsvurderingen i avtl. § 36 eller etter læren om bristende forutsetninger. Dette må avgjøres konkret i hvert enkelt tilfelle.

Dersom det gjøres endringer i tariffavtalen, fører det til spørsmålet om disse får innvirkning på vedtektene. Hvis tariffavtalen endres, er ikke tariffavtalen og vedtektene lenger korresponderende.

Vedtektene ble opprettet ved at styret fikk fullmakt av LO og NHO. Styret har således full kompetanse på sitt område. Det har imidlertid formodningen mot seg at LO og NHO har gitt fra seg all myndighet over en ordning de har opprettet. Foretar LO og NHO endringer i tariffavtalen, medfører det at styret må gjøre tilsvarende endringer i vedtektene. Styret er underlagt LO og NHOs myndighet, og tariffavtalen kan sies å overstyre vedtektene.

### 3.6.2 Konsekvenser av endring

Spørsmålet blir så hvilken betydning endringene har for arbeidstakerne og pensjonistene. I og med spørsmålet ikke er regulert, må det avgjøres etter alminnelige avtalerettslige prinsipper.

Overfor de som allerede er pensjonert, blir spørsmålet om pensjonsavtalen deres på et senere tidspunkt kan endres til deres ugunst. Hver pensjonist har søkt og inngått en individuell avtale om AFP, i tilknytning til tariffavtalen slik den var på det aktuelle pensjoningstidspunktet. Avtalen oppstiller en rettighet for arbeidstakeren til å gå av med AFP. Retten til AFP er en ervervet rettighet. Skal avtalen kunne endres overfor pensjonistene, må det komme direkte til uttrykk i avtalen. I vedtektene § 12 står det at AFP ”ytes fra og med kalendermåneden etter at aldersgrensen i § 7 er nådd”, og at retten ”faller bort fra og med kalendermåneden etter at vedkommende fyller 67 år”. Det er ingen bestemmelser som regulerer eventuell endring av tariffavtalen. Foretar LO og NHO endringer i tariffavtalen, kan det dermed legges til grunn at det ikke får virkning overfor pensjonistene. Dette følger også av en mer til det mindre-tolkning. Når et opphør av ordningen ikke får virkning overfor pensjonistene, taler det for at det samme gjelder ved endringer, som er mindre inngripende. Blir det gjort gunstige endringer, det blir for eksempel foretatt en økning i AFP-tillegget, får det derimot virkning også overfor pensjonistene. Det er bare endringer til deres ugunst som ikke får betydning.

Konklusjonen blir at ugunstige endringer i tariffavtalen ikke får virkning overfor pensjonistene.

Endringer i ordningen vil få betydning også for arbeidstakerne. Fagforeningen og arbeidsgiverforeningen kan etter alminnelig avtalerett og arbeidsrett avtale å endre tariffavtalen. Dette får som utgangspunkt virkning overfor arbeidstakerne; fagforeningen

opptrer på deres vegne.<sup>75</sup> Arbeidstakerne har ikke noe krav på at ordningen skal forbli uendret.

Det kan på denne bakgrunn raskt slås fast at endringer i tariffavtalen får virkning overfor arbeidstakerne.

### 3.7 Endring av vedtektene

#### 3.7.1 Endringsregler

I følge vedtektene § 16 bokstav b kan styret ”utarbeide forslag til endringer i vedtektene”. Endringene må gjøres på grunnlag av den gjeldende AFP-avtalen, det vil si tariffavtalen, og må således være i overensstemmelse med den. Innenfor tariffavtalens grenser, kan imidlertid styret foreslå de endringer det finner hensiktsmessig. Forslaget til endringer må, som nevnt i pkt. 3.3 over, godkjennes av Sosialdepartementet, jfr. vedtektene § 32.

#### 3.7.2 Konsekvenser av endring

Spørsmålet blir hvilken betydning endringer i vedtektene har for arbeidstakerne og pensjonistene. Det er ikke oppstilt noen bestemmelse som regulerer dette. Spørsmålet avgjøres etter samme prinsipper som ved endringer i tariffavtalen, jfr. pkt. 3.6 over.

I forhold til de som ikke har gått av med pensjon, blir de nye vedtektene gjeldende. Overfor AFP-pensjonistene, gjelder vedtektene i den form de var da vedkommende ble pensjonert.

### 3.8 Arbeidsgiver bringer tariffavtalen til opphør

Jeg skal i dette avsnittet behandle den enkelte arbeidsgivers, eller bedrifts, mulighet til å stå utenfor AFP-ordningen. Jeg forutsetter at vedkommende er tilknyttet tariffområdet. En arbeidsgiver kan ikke ”melde seg ut av” AFP-ordningen; ordningen er et obligatorisk bilag

---

<sup>75</sup> Jakhelln, Oversikt over arbeidsretten, 2005, s. 485



til tariffavtalen, jfr. vedtektene § 3 tredje ledd. Arbeidsgiver må derfor melde seg ut av hele tariffavtaleforholdet. Dette gjøres ved å melde seg ut av organisasjonen vedkommende virksomhet er medlem av. Arbeidsgiver blir ikke av den grunn fri fra forpliktelsene etter tariffavtalen, jfr. arbtvl. § 3 nr. 4.

Det følger av alminnelige arbeidsrettslige prinsipper at arbeidstakerne skal ha anledning til å uttale seg og være med på å drøfte forhold som har betydning for deres situasjon, jfr. aml. kap. 8, og Ha kap. IX. Dette er også uttrykt i enkelte enkeltbestemmelser, som for eksempel aml. § 15-1. Arbeidstakerne skal derfor konsulteres før arbeidsgiver melder seg ut av tariffavtaleforholdet.

Ved opphør av arbeidsgivers medlemskap, er det av betydning om arbeidstakernes individuelle arbeidsavtaler omfatter rettigheter som følger av tariffavtalen.

Dette har en parallell i Rt. 1996 s. 1218. Saken gjaldt spørsmålet om bestemmelser i en tariffavtale om stillingsvern og tilsikring av lønn og andre økonomiske vilkår i tilfelle rasjonalisering var en del av de individuelle arbeidsavtaler, og derfor gjaldt etter at tariffavtalen var brakt til opphør. Høyesterett fant ut fra avtalens tilblivelseshistorie, formålet med avtalen og medlemmenes behov for vern i tilfelle rasjonalisering, at disse bestemmelsene etablerte individuelle rettigheter for den enkelte arbeidstaker, og var blitt en del av de individuelle arbeidsavtalene. Oppsigelsen av tariffavtalen hadde derfor ingen betydning for disse rettighetene. Høyesterett fant det imidlertid ikke nødvendig å gå nærmere inn på de situasjoner som kunne føre til en endring eller opphør av de individuelle rettigheter etter rasjonaliseringsavtalen, men uttalte at de enkeltes ansettelsesforhold kunne opphøre eller at ansettelsesvilkårene kunne bli endret som følge av ny stilling i samme bedrift, reforhandlet eller på annen måte endret arbeidsavtale, nye tariffbestemmelser og oppsigelse.

I forhold til AFP-ordningen, blir det spørsmål om tariffavtalen etabler individuelle rettigheter som er en del av arbeidstakernes individuelle arbeidsavtaler, og dermed er

gjeldende selv om tariffavtalen faller bort. Det må avgjøres etter en tolkning av tariffavtalen.

AFP-ordningens formål er å gi arbeidstakere en mulighet til å gå av med hel- eller delpensjon før fylt 67 år, jfr. vedtektene § 1. Formålet med AFP-ordningen slik det er formulert, oppstiller en individuell rettighet for arbeidstakerne til dette.

I VO bilag 3 bokstav H står det at AFP-ordningen skal ”inngå som en del av hver enkelt tariffavtale”. AFP-ordningen ble bevisst tariffbasert, og gjelder derfor som utgangspunkt kun ut gjeldende tariffperiode. Som en konsekvens av dette, må ordningen fornyes ved utløpet av tariffperioden.

I vedtektene § 6 står det at arbeidstakeren har ”rett til ytelser etter vedtektene her” dersom de oppfyller vilkårene. Bestemmelsen oppstiller en individuell rett for arbeidstakerne til AFP. Det kan anføres at det er viktig for arbeidstakerne med vern og forutberegnelighet på dette punkt. Det er imidlertid i vedtektene § 30 oppstilt rettigheter for pensjonistene ved opphør av ordningen. Det er tatt høyde for at ordningen kan bortfalle, og tatt hensyn til hva som skjer med pensjonistene i et slikt tilfelle. Det er således antatt at arbeidstakernes rett til AFP kan bortfalle, slik at den individuelle rettigheten ikke kan sies å være konstant, og derfor ikke gjelder etter opphør av tariffavtalen.

Med tanke på ordningens tilblivelseshistorie, hadde ikke AFP-ordningen vært praktisert før den ble tariffestet. Den er derfor ingen kodifisering av eldre praksis. Hadde ordningen vært en kodifisering av eldre praksis, hadde det talt for at den oppstilte individuelle rettigheter som hadde vært gjeldende selv om tariffavtalen opphørte. At ordningen har vart i såpass mange år, kan imidlertid tale for at den kan ha blitt en fast ordning for partene innenfor tariffområdet. I så fall kan det medføre at ordningen er blitt en individuell rettighet. På den annen side, har det aldri vært ordningens intensjon at den skulle være en fast ordning. Ordningens form og tilblivelseshistorie trekker også i den retning. At ordningen har vart en viss tid, tilsier derfor ikke at den har blitt fast.

I den ovenfor nevnte dom, ble en tariffavtalen ansett for å være en del av de individuelle arbeidsavtaler. I tilfelle rasjonalisering er det viktig for arbeidstakerne å ha klare rettigheter. Det gjelder for eksempel egne regler om oppsigelse i slike tilfeller, jfr. aml. § 15-7 (2). Dette er rettigheter som er av grunnleggende verdi for arbeidsforholdet. I denne saken var avtalen en kodifisering av tidligere praksis, og avtalens formål og medlemmenes behov for vern var klart presisert og tilsa at avtalen oppstilte individuelle rettigheter.

AFP-ordningen er ikke like klar på dette punkt. De rettigheter ordningen oppstiller og ordningens formål, sett i lys av ordningens form og tilblivelse, kan ikke sies å være individuelle rettigheter for arbeidstakerne.

### 3.9 Virksomhetsoverdragelse

Blir hele eller deler av virksomheten fisjonert, fusjonert, overdratt eller delt, fører ikke det til endringer for arbeidstakeren forutsatt at ny arbeidsgiver er tilknyttet AFP-ordningen, jfr. vedtektene § 5 fjerde ledd og aml. § 16-2.

Dersom den nye arbeidsgiver ikke er tilknyttet AFP-ordningen, stiller saken seg annerledes.

Det er ulike konsekvenser av rettslig omorganisering og overføring av virksomhet. Rettslig omorganisering vil si at virksomhetens organisasjonsform eller selskapsform endres. Virksomheten kan for eksempel bli kjøpt opp slik at det er nye eiere. For disse tilfellene, og fisjon, har Arbeidsretten i en rekke avgjørelser slått fast at tariffavtalen blir gjeldende.<sup>76</sup>

Ved virksomhetsoverdragelse blir virksomheten overført til en ny arbeidsgiver. Tidligere var utgangspunktet at ny arbeidsgiver ikke var bundet av tariffavtalen. Nå er utgangspunktet et annet. I aml. § 16-2 (2) er det fastslått av tariffavtalen i slike tilfeller

---

<sup>76</sup> Eksempelvis ARD 1936 s. 36, ARD 1937 s. 36, ARD 1951 s. 102, ARD 2004 s. 163

overføres til ny arbeidsgiver. Fra denne hovedregelen gjelder det unntak. Arbeidsgiver kan, med unntak for individuelle arbeidsvilkår, velge å ikke tre inn i tariffavtalen. Arbeidsgiver må da, innen tre uker etter overdragelsestidspunktet, skriftlig erklære dette overfor fagforeningen. Arbeidstakerne kan på visse vilkår gå til arbeidskamp for å få inngått ny tariffavtale, jfr. arbtvl. § 6 nr. 3.

Som utgangspunkt skal derfor AFP-ordningen bli gjeldende overfor ny arbeidsgiver.

Bestemmelsene om virksomhetsoverdragelse stammer fra EU-retten,<sup>77</sup> derfor er direktiver og praksis fra EF-domstolen relevante ved tolkningen av bestemmelsen.<sup>78</sup>

Etter direktiv 2001/23/EF art. 3 pkt. 4 bokstav a, får ikke direktivet anvendelse på arbeidstakernes rett til ytelser ved alder innenfor rammen av supplerende yrkesbaserte eller fleryrkesbaserte pensjonsordninger utenfor de lovfestede trygdeordningene i medlemsstatene, med mindre medlemsstatene fastsetter noe annet. I aml. § 16-2 (3) fastslås det at arbeidstakers videre rett til opptjening av alderspensjon i henhold til kollektiv tjenstepensjon overføres til den nye arbeidsgiveren etter reglene i første og andre ledd. Dette er et unntak fra hovedregelen i direktivet, heretter kalt pensjonsunntaket.

Kollektiv tjenstepensjon er i forarbeidene angitt som ”supplerende yrkesbaserte eller fleryrkesbaserte pensjonsordninger”, mens rettigheter i individuelle supplerende pensjonsordninger ofte er et supplement til virksomhetens øvrige pensjonsordninger.<sup>79</sup> Dette er en vag uttalelse. Avgjørende blir derfor hvilke vilkår som oppstilles for og omfattes av henholdsvis kollektive og individuelle pensjonsordninger. Hvis vilkårene som oppstilles for en gruppe arbeidstakere er objektive, er ordningen kollektiv.<sup>80</sup>

---

<sup>77</sup> Opprinnelig rådsdirektiv 77/187/EØF, med senere endringer

<sup>78</sup> Jakhelln, Oversikt over arbeidsretten, 2005, s. 439, se også HRD 2006 31. januar

<sup>79</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005), s. 339

<sup>80</sup> Jakhelln/Aune, Arbeidsrett.no, Kommentarer til arbeidsmiljøloven, 2005, s. 1064

For førtidspensjonsordninger er det i norsk rett lagt til grunn at de ikke er omfattet av pensjonsunntaket.<sup>81</sup> I rettspraksis fra EF-domstolen er det imidlertid lagt til grunn at unntaket kun gjelder ved avslutningen av arbeidsforhold, etter yrkets normale pensjonsalder. Dette er uttalt i sak C-164-00 fra 2002 og sak C 4-01 fra 2003. En generell førtidspensjonsordning som gjelder for alle arbeidstakerne på arbeidsplassen, oppstiller den normale pensjonsalder for denne gruppen. I slike tilfeller, omfattes førtidspensjonsordningen av pensjonsunntaket.

Spørsmålet blir om AFP kan ansees som en kollektiv tjenstepensjonsordning. Norsk rett presumeres å være i overensstemmelse med EU-retten.<sup>82</sup> Når EF-domstolen har fastslått at førtidspensjon omfattes av pensjonsunntaket, må det tillegges vekt ved tolkningen av aml. § 16-2 (3). Dette taler for at den norske lovbestemmelsen tolkes i overensstemmelse med dette.<sup>83</sup>

AFP gjelder for alle arbeidstakerne som omfattes av AFP-ordningen. For disse er pensjonsalderen 62 år eller høyere. Denne aldersgruppen er den normale pensjonsalder for arbeidstakerne, selv om det ikke kan fastsettes en bestemt alder. Vilårene som stilles for å omfattes av ordningen er objektive. Disse momentene taler for at AFP omfattes av pensjonsunntaket.

I NOU 2004:5 på s. 372, er forholdet mellom AFP og pensjonsunntaket berørt. Det uttales at tariffavtalen som sådan ikke går over ved virksomhetsoverdragelse, jfr. (1977) aml. § 73 B, men at de individuelle rettighetene som direkte er utledet av tariffavtalen overføres, jfr. (1977) aml. § 73 B nr. 2. Det gis således ikke noe konkret svar på spørsmålet om AFP omfattes av kollektive pensjonsordninger.

---

<sup>81</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005), s. 259

<sup>82</sup> Jakhelln, Oversikt over arbeidsretten, 2005, s. 59

<sup>83</sup> Jakhelln, Oversikt over arbeidsretten, 2005, s. 57 og s. 439

Lovteksten og forarbeidene er dermed uklare på spørsmålet om AFP omfattes av pensjonsunntaket. EF-domstolen har derimot i domsavsigelser uttalt at førtidspensjoner omfattes av kollektive pensjonsordninger. Norsk rett presumeres å samsvare med dette. Det taler for at AFP omfattes av ”kollektiv tjenstepensjon” i aml. § 16-2 (3).

Er retten til AFP et individuelt arbeidsvilkår som følger tariffavtalen, har arbeidstaker rett til å beholde den, jfr. aml. § 16-2 (2). I slike tilfeller kan AFP også gjøres gjeldende av de arbeidstakere som fyller 62 år før tariffavtalen utløper eller avløses av en ny avtale. Retten til AFP beholdes til det inngås ny tariffavtale, eller den nåværende utløper.

AFP-ordningen kan ikke videreføres når den nye arbeidsgiveren ikke er bundet av tariffavtalen. I § 16-2 (3) fastslås det at dersom arbeidstakernes pensjonsordninger ikke kan videreføres etter overdragelsen, skal den nye arbeidsgiveren sørge for at arbeidstakerne sikres rett til videre opptjening etter en annen kollektiv pensjonsordning. Det kan være at en offentlig pensjonsordning har en bruttogaranti som ikke kan overføres til en privat ordning. Denne bestemmelsen har ingen direkte parallell i direktivet. Bestemmelsen ivaretar imidlertid hensynet til arbeidstakerne, hvilket er formålet med bestemmelsen og direktivet, jfr. direktivets forale. Når pensjonsordningen ikke kan overføres, er det viktig at arbeidstakerne sikres etter en annen ordning.

I forhold til AFP-ordningen, kan den nye arbeidsgiver velge å ikke være bundet av tariffavtalen, jfr. § 16-2 (2). Hvis AFP er en individuell rettighet, er det antatt at bestemmelsen i § 16-2 (3) kommer til anvendelse ved virksomhetsoverdragelse.<sup>84</sup> Arbeidsgiver har i slike tilfeller plikt til å tilby arbeidsgiverne en ny pensjonsordning. Det er ingen kvantitative eller kvalitative krav til den nye kollektive pensjonsordningen.<sup>85</sup> Arbeidstakerne kan således risikere å få en dårligere pensjonsordning.

---

<sup>84</sup> Jakhell/Aune, *Arbeidsrett.no*. Kommentarer til arbeidsmiljøloven, 2005, s. 1065

<sup>85</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005), s. 339

AFP er en kollektiv pensjonsordning. I utgangspunktet skulle derfor arbeidsgiver være nødt til å videreføre ordningen, jfr. aml. § 16-2 (3). Arbeidsgiver kan imidlertid si opp tariffavtalen, jfr. § 16-2 (2). Det kan dermed anføres at ordningen i et slikt tilfelle ikke kan videreføres. AFP-ordningen er tariffestet, og når tariffavtalen bortfaller, faller hele ordningens grunnlag bort. Dette medfører at arbeidsgiver har plikt til å tilby arbeidstakerne en ny pensjonsordning. En slik løsning ivaretar arbeidstakernes interesser og behov for en pensjonsordning. I tillegg blir den nye arbeidsgivers rett til å velge å si opp tariffavtalen ivarett, mot at vedkommende blir pålagt å tilby arbeidstakerne en ny ordning.

I tilfeller hvor den nye arbeidsgiver ikke viderefører AFP-ordningen, forfaller den ”gamle” arbeidsgiverens fremtidige forpliktelser i henhold til vedtektene straks.

### 3.10 Arbeidstakers valgmulighet

Det kan hende at en arbeidstaker velger å ikke gå av med AFP. I slike tilfeller oppstår spørsmålet om vedkommende har noen rett i forhold til det arbeidsgiver har innbetalt i premie.

AFP-ordningen er ikke fondsbasert, men finansieres ved en ”pay as you go”-ordning. Arbeidstakerne opparbeider seg ikke en egen beholdning i fondet; pensjon blir utbetalt fortløpende til de som er pensjonister på det aktuelle tidspunktet.

AFP-ordningen drives etter samme prinsipp som ved skadeforsikring; brenner det ikke, har man ikke noe krav på forsikringsselskapet – selv om man har betalt premie aldri så lenge. Det er derfor ikke mulig å velge å ikke gå av med AFP og i stedet få premien utbetalt i kontanter.

Dette fremkommer også i en dom fra Borgarting lagmannsrett, publisert i RG 2003-1432. Dommen behandlet spørsmålet om et søksmål hørte inn under Arbeidsretten eller de alminnelige domstoler. Retten uttalte at de berettigede arbeidstakere ikke kan gjøre gjeldende selvstendige krav på premieinnbetalingen. At det er en lagmannsrettsdom, får

betydning ved vektleggingen. Dommen har ikke like stor autoritet som en dom avgitt av Høyesterett,<sup>86</sup> og får dermed mindre vekt. Uttalelsen angår heller ikke en sentral del av saksforholdet, og har ikke blitt viet stor oppmerksomhet. Det tilsier at uttalelsen ikke er drøftet inngående.<sup>87</sup> Uttalelsen kan av den grunn heller ikke tillegges stor vekt. Dommen taler likevel for at rettsstillingen er slik at arbeidstakerne ikke har krav på premieinnbetalingene.

---

<sup>86</sup> Eckhoff/Helgesen, 2001, s. 162

<sup>87</sup> Holgersen/Krüger/Lilleholt, Nybrott og Odling. Festskrift til Nils Nygaard på 70-årsdagen 3. april 2002, 2002, s. 339/340



## **4 Bør AFP-ordningen videreføres?**

### **4.1 Pensjonsreformen - modellen med fleksibel pensjon**

Det er delte meninger om AFP-ordningen bør videreføres. Arbeidstakere, arbeidsgivere, organisasjoner og myndighetene har ulike interesser og ulikt syn på ordningen.

Befolkningssammensetningen i landet endrer seg, og det får innvirkning på pensjonsordningene. Med et perspektiv til år 2050, vil den delen av befolkningen som er over 65 år kunne fordoble seg regnet som befolkning i yrkesaktiv alder, fra 22 % i dag til omkring 40 % i år 2050. Samtidig vil levealderen øke. En 67 åring kan regne med å leve i 22 år i år 2050, mot 17 år i dag.<sup>88</sup> På denne måten vil pensjonsutgiftene øke betraktelig. Det er derfor ansett nødvendig med en pensjonsreform.

Arbeidet med pensjonsreformen ble påbegynt i 2001, og reformen har som mål å tre i kraft 1. januar 2010. Formålet med reformen er å få et trygdesystem som er tilpasset fremtidens utfordringer, med langsiktig økonomisk bæreevne.<sup>89</sup>

Pensjonsreformen foreslår en modell med fleksibel pensjon fra 62 år, slik at den enkelte skal kunne velge om vedkommende ønsker å gå av med pensjon da. Samtidig er det viktig å ta hensyn til samfunnets behov for arbeidskraft, og å begrense veksten i pensjonsutgiftene. Formålet med den fleksible pensjonen er at det skal lønne seg å arbeide. Den nye ordningen skal oppmuntre til fortsatt arbeid, og gjør det mulig å kombinere arbeid og pensjon uten avkorting mot arbeidsinntekt. Pensjonene stiger i takt med hvor lenge arbeidstakerne blir i arbeidet. Jo lenger man arbeider, jo høyere pensjon får man.<sup>90</sup> Dette er

---

<sup>88</sup> Innst.S.nr. 195 (2004-2005), kap. 4, 4.1 Sammendrag

<sup>89</sup> Innst.S.nr. 195 (2004-2005), kap. 3, 3.1 Sammendrag

<sup>90</sup> Innst.S.nr. 195 (2004-2005), kap. 7, 7.1 Sammendrag

viktig for at ordningen ikke skal føre til en generell senkning av pensjonsalderen. Det er også foreslått at den øvre grensen for pensjonsopptjening på 70 år fjernes.

Norge har en forholdsvis høy pensjonsalder. I sammenlignbare land i Europa, er det stort sett 65 år som er ordinær pensjonsalder.<sup>91</sup> Dette kan det være naturlig å ta i betraktning ved vurdering av pensjonsalderen hos oss. Det har likevel ikke vært ansett aktuelt å senke pensjonsalderen generelt, da det er økonomisk umulig, og det er ønskelig at befolkningen er i arbeid så lenge som mulig.

## 4.2 Bør AFP-ordningen videreføres i sin nåværende form?

### 4.2.1 Innledning

Fritt valg av pensjoneringstidspunkt er et velferdsgode.

På den ene side er det positivt at arbeidstakerne har mulighet til selv å velge når de vil gå av med pensjon. De har da mulighet til å ha en pensjonisttilværelse hvor de kan ”realisere seg selv”, og de kan få en berikende avslutning på et yrkesaktivt liv.

På den annen side, kan det stilles spørsmål ved hvorfor fullt arbeidsføre mennesker skal kunne pensjonere seg før ordinær pensjonsalder, og om hvem som skal bære kostnadene ved det. Vurderingen av om AFP-ordningen bør videreføres er sammensatt, og det er flere ulike hensyn som spiller inn.

Jeg kommer i det følgende til å behandle spørsmålet om AFP-ordningen bør videreføres i sin nåværende form. Jeg vil først drøfte om AFP-ordningen bør avvikles, deretter drøfter jeg om den bør endres. Problemstillingen drøftes uavhengig av om det skulle innføres fleksibel pensjon. For det tilfelle at det innføres fleksibel pensjon, viser jeg til drøftelsen i pkt. 4.3.

---

<sup>91</sup> NOU 2004:24, kap. 4, 4.1 Pensjonskasse i EU-området

#### 4.2.2 Bør AFP-ordningen avvikles?

Med tanke på tiden fremover, med flere eldre enn yrkesaktive, er det ansett ønskelig at arbeidstakerne blir i arbeidslivet så lenge som mulig. Det kan hevdes at AFP-ordningen oppmuntrer fullt arbeidsføre arbeidstakere til å gå av med pensjon. Når friske og arbeidsføre arbeidstakere kan gå av med AFP ved fylte 62 år, er det, sett i et samfunnsperspektiv, uheldig. Eldre arbeidstakere kan tilføre verdifull erfaring på arbeidsplassen, og det er samfunnsøkonomisk lønnsomt at de er i arbeid. En ny rapport fra Statistisk sentralbyrå viser at en meget stor andel av landets arbeidsstyrke går av ved 62-årsalderen.<sup>92</sup> Dette taler samfunnsøkonomisk sett for at ordningen bør avvikles. På den annen side taler det sosialt sett for at ordningen, når den benyttes i så stor grad, bør videreføres. Det kan også anføres at de arbeidstakerne som virkelig trenger å førtidspensjoneres, får økonomisk støtte via alminnelige trygdeordninger. Det trengs derfor ikke en generell førtidspensjonsordning for å beskytte de ”slitne” arbeidstakerne.

Dersom AFP-ordningen bringes til opphør, vil det samtidig medføre at de som virkelig har behov for AFP, blir sykemeldt eller uførepensjonert. AFP-ordningen var beregnet på disse arbeidstakerne, og skulle gi dem en verdig avslutning på yrkeslivet. De skulle nettopp slippe å gå av med for eksempel uførepensjon. For denne gruppen arbeidstakere, ville et bortfall av AFP-ordningen være uheldig. AFP-ordningen kan også være mer økonomisk lønnsom for dem enn uførepensjon, slik at et bortfall setter dem i en økonomisk dårligere situasjon. På den annen side sikres denne gruppen økonomisk, og det er ingen skam å være syk/arbeidsufør. Det er viktig at man aksepterer sin egen sykdom og situasjon, og at det ikke blir oppfattet som uverdig å motta for eksempel uføretrygd. Det er jo nettopp med tanke blant annet på slike situasjoner velferdsstaten er opprettet.

---

<sup>92</sup> Pressemelding fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet 28. mars 2006 nr. 32

Et bortfall av ordningen vil medføre høyere lønnsutgifter for arbeidsgiverne. AFP-ordningen ble innført under forutsetningen av et moderat lønnsoppgjør. Faller ordningen bort, kan det medføre krav om høyere lønn og uro i forbindelse med lønnsoppgjørene.

Det kan også anføres at ordningen har vart så lenge, at et bortfall ville medføre uro blant arbeidstakerne generelt. AFP-ordningen står sterkt hos de fleste arbeidstakere,<sup>93</sup> og det ville medføre en fastlåst situasjon, og kanskje arbeidskamp, om ordningen bortfalt. Det er i partenes interesse å unngå en slik konflikt.

Det kan nevnes mot AFP-ordningen at den er kostbar for staten. På den annen side, betaler staten kun 40 % av pensjonsytelsene til pensjoner til pensjonister over 64 år, jfr. tilskottsl. § 6. Dersom ikke AFP-ordningen eksisterte, ville antakelig flere av AFP-pensjonistene blitt sykemeldte og gått av med uførepensjon. Det er derfor ikke sikkert statens utgifter ville blitt så mye lavere om AFP-ordningen bortfalt. Det ville likevel vært færre som gikk av med pensjon. Arbeidsstyrken hadde derfor ikke blitt så mye mindre, noe som medfører høyere verdiskapning.

Ved vektleggingen av argumentene, mener jeg at det bør legges stor vekt på å ivareta hensynet til de ”slitne” arbeidstakerne. Ordningen ble opprettet som et velferdsgode med tanke på disse, og det ville være uheldig å frata dem dette godet. Problemet med at ordningen benyttes også av arbeidsføre, kan løses på andre måter enn ved å bringe ordningen til opphør. Jeg viser her til pkt. 4.2.3. At ordningen har vart såpass lenge er også et moment som bør tillegges vekt. Det ville medføre uro og konflikt i arbeidslivet om ordningen bringes til opphør.

Jeg mener på denne bakgrunn at AFP-ordningen ikke bør avvikles. Dersom det skulle etableres en ordning om fleksibel pensjon, blir vurderingen annerledes. Dette kommer jeg

---

<sup>93</sup> Gerd-Liv Vallas brev til statsministeren av 20. mars 2006

tilbake til i pkt 4.3. Når jeg nå er kommet til at AFP-ordningen ikke bør avvikles, blir spørsmålet om det bør foretas endringer i den.

#### 4.2.3 Bør AFP-ordningen endres?

Problemstillingen blir om AFP-ordningen bør videreføres i sin nåværende form, eller om den bør endres.

AFP-ordningen var i utgangspunktet beregnet på ”slitne” arbeidstakere, men vedtektene oppstiller ikke i dag noen slik begrensning. Når ordningen egentlig var tiltenkt en begrenset gruppe, men i dag benyttes av ”alle”, må dette tas i betraktning ved vurdering av ordningen.

AFP-ordningen er midlertidig, og gjelder for en periode på to år av gangen. Dette er i seg selv uheldig. Det medfører en trussel om at ordningen kan falle bort i forbindelse med lønnsoppgjøret, noe som gir utrygghet og uro for arbeidstakerne. Det kan i denne sammenheng anføres at det ville være en fordel arbeidsrettslig om ordningen var fast etablert. Det ville medføre trygghet og ro på området. Ordningen har i tillegg vart lenge, noe som også kan tale for å gjøre den fast.

Det kan også anføres at AFP-ordningen er bygget på et stivt system. Ordningen ble innført med tanke på en målgruppe. Ordningen er ikke tilpasset fremtidens utfordringer, med flere eldre og færre yrkesaktive. Skal det være et tilbud om førtidspensjon til arbeidstakere generelt, må det være visse begrensninger. Dette taler for at ordningen ikke kan videreføres slik den er i dag, men må endres.

Det kan stilles spørsmål ved om AFP-ordningens regelverk gjør det mer lønnsomt å gå av med pensjon enn å arbeide. Ved beregning av delpensjon, skulle innføringen av pro rata-systemet, jfr. vedtektene § 11, bidra til å oppmuntre til arbeid slik at arbeidstakerne ventet lengst mulig med å gå av med pensjon. I praksis er ikke målsettingen oppnådd. Dette er uheldig. Ved vurderingen av om AFP-ordningen bør videreføres, bør dette tillegges vekt.

Regelverket bør endres, slik at det blir klart mer lønnsomt å arbeide enn å gå av med pensjon. Det kunne for eksempel være aktuelt å senke pensjonsutbetalingen, eller pensjonsalderen kunne bli hevet. En annen mulighet er å forbeholde ordningen for ”slitne” arbeidstakere fra 62 år til 64 år. Et annet alternativ kunne være å gjøre det mer attraktivt å gå av med delpensjon. En høyere utbetaling av pensjon i tillegg til arbeidsinntekt kunne få flere til å arbeide lenger. En mer utstrakt bruk av bruk av frynsegoder til eldre arbeidstakere, som for eksempel lengre ferier, vil også kunne ha en positiv effekt.

Et annet moment, er om det er riktig at det er arbeidsgiverne som skal bære de kostnadene AFP-ordningen medfører. Når antallet pensjonister øker, medfører det store utgifter for arbeidsgiverne. De må betale egenandel for de som er pensjonert i tillegg til lønn til nyansatte. Dette kan føre til at de får økonomiske problemer. I utgangspunktet er det staten som skal dekke trygdeutgiftene i samfunnet. Når AFP-ordningen står såpass sterkt som den gjør i dag, og er blitt et generelt førtidspensjonstilbud, kan det spørres om AFP-ordningen burde avvikles fra LO og NHO sin side, og at staten burde overta ordningen og kostnadene ved gjennomføringen av den.

Dette fører over til spørsmålet om det er ønskelig at organisasjonene utvikler arbeidsretten, eller om dette er statens oppgave gjennom lovgivning. Organisasjonene i arbeidslivet har på mange punkter utviklet arbeidsretten. For eksempel ble ordningen med 37 1/5 timers arbeidsuke først tariffbestemt. Den er nå vanlig praksis, til tross for bestemmelsen i aml. § 10-4 som fastslår 40 timers arbeidsuke.

Organisasjonene representerer partene i arbeidslivet, og ”vet hvor skoen trykker”. Det er derfor positivt at organisasjonene utvikler arbeidsretten. På den annen side, kan det være at organisasjonene avtaler ordninger som kan medføre uheldige konsekvenser samfunnsmessig. I forhold til AFP-ordningen, er det dette som er problematisk. For arbeidstakerne kan AFP-ordningen være en god løsning, mens ordningen for samfunnet medfører økonomiske problemer på lang sikt. AFP-ordningen har det særtrekket at staten bidrar på finansieringssiden og gir fordeler til AFP-pensjonistene. Ordningen kan vanskelig

videreføres uten dette bidraget. For staten blir spørsmålet, ved vurderingen av om bidraget skal videreføres, hvilke hensyn som veier tyngst.

Jeg er på denne bakgrunn kommet til at AFP-ordningen bør endres. ”Slitne” arbeidstakere bør fortsatt tilbys pensjon fra 62 år. For arbeidsdyktige bør det derimot være klart mer lønnsomt å være i arbeid. Alternativene for pensjon bør være mer fleksible for denne gruppen. Gode grunner taler også for å gjøre ordningen fast.

Hvilke endringer som foretas, er avhengig av det politiske klima. Lovendringer fattes av Stortinget, og hvilke beslutninger som blir tatt, er avhengig av sammensetningen der, og av hvilke rettigheter arbeidstakerne oppnår gjennom forhandlinger med arbeidsgiversiden.

#### 4.3 Bør AFP-ordningen videreføres dersom det innføres fleksibel pensjon?

Jeg kommer i denne delen til å drøfte om AFP-ordningen bør videreføres dersom det innføres fleksibel pensjon.

De ulike partene i arbeidslivet har ulik syn på AFP-ordningens fremtid.

LO har anført at pensjonsreformen vil være et usosialt prosjekt som rammer de lavtlønnede, og de med belastende jobber, dersom AFP-ordningen opphører. Disse vil stilles økonomisk dårligere enn ved utbetaling av AFP. Det kan hende de ikke er dårlige nok til å bli uføretrygdete, og blir presset til å arbeide lenger enn de egentlig tåler. For at seniorene skal arbeide lenger, må forholdene i arbeidslivet legges bedre til rette for dem, slik at de gis bedre muligheter til å fortsette. LO mener at dette målet ikke oppnås ved at AFP-ordningen kuttes, og mener derfor at ordningen må videreføres parallelt med den nye reformen.<sup>94</sup>

---

<sup>94</sup> LOs representantskaps vedtak av hovedlinjer for lønnsoppgjøret 2006, pkt. 6

NHO har som argument mot å videreføre AFP-ordningen anført at den antatte fremtidige økningen i antall AFP-pensjonister, en økning som kan komme opp i 7 %, er dramatisk for enkeltbedriftene. Bedriftene må ansette nye arbeidstakere og betale lønn til dem, samtidig som de må betale egenandel for et økende antall pensjonister. Det vil medføre store utgifter, og kan gi bedriftene økonomiske problemer. Dette gjelder særlig dersom staten ved reformen opphører med å yte bidrag til ordningen. NHO har også anført at AFP-ordningen, sett i lys av den fremtidige pensjonsreformen, ikke bør videreføres.<sup>95</sup>

Mot AFP har det også vært anført at ordningen medvirker til at eldre skyves ut av arbeidslivet. Et eksempel på det er at arbeidsgiverne tilbyr arbeidstakerne gavepensjon i tillegg til AFP, og på den måten overtaler/presser eldre arbeidstakere ut av arbeidet. Det er mer lønnsomt for arbeidsgiverne å ha yngre ansatte.

HSH har anført at eldre arbeidstakere har problemer med å få seg arbeid, fordi det blir kostbart for bedrifter å ansette dem. Når arbeidstakerne kan gå av med AFP som ved fylte 62 år, og bedriften da må betale egenandel for dem samtidig som de må betale lønn til nyansatte, er det mer lønnsomt å ansette yngre arbeidstakere. Det gjelder et unntak dersom arbeidstakeren har fylt 59 år når vedkommende ansettes, jfr. vedtektene § 27 nr. 2 bokstav b. På denne bakgrunn mener HSH at AFP-ordningen strider mot pensjonsreformen og intensjonen om et mer inkluderende arbeidsliv.<sup>96</sup>

For staten blir spørsmålet ved vurderingen av om støtten til AFP-ordningen skal videreføres, hvilke hensyn som veier tyngst. Dersom staten trekker sin støtte, medfører det at AFP-ordningen faller bort. Partene i arbeidslivet har ikke mulighet til å videreføre ordningen selv slik den er i dag.

Våren 1997 varslet daværende statsminister Torbjørn Jagland varslet i et brev til partene i arbeidslivet at poengopptjeningsrettighetene i folketrygden for AFP-pensjonister mellom

---

<sup>95</sup> NHOs forhandlingsfullmakt 2006, pkt. 5

<sup>96</sup> HSHs brev til arbeidsministeren i forbindelse med lønnsoppgjøret 2006



62 og 64 år, og skattefordelene, ville bli vurdert utfaset fra og med 2007. Regjeringen har i forbindelse med lønnsoppgjøret 2006, valgt å videreføre skattefordelene og poengopptjeningsrettighetene i AFP-ordningen til 1. januar 2010. Et moment som taler for videreføring, er at det ikke finnes noe alternativ til AFP-ordningen i dag. Arbeidstakernes mulighet til førtidspensjon ville dermed falle bort, og det hadde vært uheldig særlig for de arbeidstakerne som virkelig er "slitne". Noen alternativ løsning oppstår først etter innføring av pensjonsreformen, og modellen om fleksibel pensjon, i 2010. For Regjeringen er det derfor ikke aktuelt å bringe AFP-ordningen til opphør slik situasjonen er i dag.

Regjeringen satte som forutsetning for å videreføre ordningen, at partene i arbeidslivet skulle delta aktivt for å tilpasse AFP-ordningen til prinsippene i pensjonsforliket, som gjennomføres i pensjonsreformen. Tilpassningen skulle gjøres i god tid, slik at arbeidstakerne kan forberede seg på et tilpasset system. Det er vanskelig å si hva som ligger i dette, men det kan tyde på at støtten til AFP-ordningen avvikles i forbindelse med innføringen av pensjonsreformen i 2010. Når det blir innført en generell ordning med fleksibel pensjon fra 62 år, har Pensjonskomitéen tatt til ordet for at de statlige tilskuddene til AFP-ordningen skal bortfalle.<sup>97</sup> Dette er begrunnet i at det er ansett mest hensiktsmessig for staten å konsentrere ressursbruken på én ordning. Behovet for AFP-ordningen er ikke så presserende; det finnes et alternativ. Det ville gitt staten unødige merkostnader å finansiere to parallelle ordninger.

Ved vektlegging av argumentene mener jeg at det bør legges stor vekt på at det innføres fleksibel pensjon. Hensynet til arbeidstakerne blir derfor ivaretatt. Selv om ordningen ikke skulle være like økonomisk lønnsom for pensjonistene, har det mindre betydning. Hensynet til samfunnets og bedriftenes økonomi må tillegges større vekt. Det gir trygghet til flere.

På denne bakgrunn mener jeg at statens støtte til AFP-ordningen ikke bør videreføres hvis en fleksibel pensjonsordning innføres. Dette vil i praksis medføre at AFP-ordningen

---

<sup>97</sup> Innst.S.nr. 195 (2004-2005), kap. 7, 7.1 Sammendrag

avvikles. Hvis det derimot ikke blir innført fleksibel pensjon, bør AFP-ordningen videreføres i endret form.

Regjeringen vil legge frem en stortingsmelding i løpet av år 2006. Meldingen vil inneholde et forslag til regler for en ny ordning med uttak av fleksibel pensjon i folketrygden fra 62 år.<sup>98</sup> Da vil man kunne anta nærmere hva som vil skje med AFP-ordningen videre fremover.

---

<sup>98</sup> Statsminister Stoltenbergs brev av 31. mars 2006

## 5 Litteraturliste

### Litteratur

Andenæs, Johs. *Statsforfatningen i Norge*. 8. utgave. Oslo, 1998

Andenæs, Mads Henry. *Aksjeselskapsrett*. 2. utgave. Oslo, 1992

Clausen, Jan R. *Bedriftens pensjonshåndbok*. Jan R. Clausen og Tor Hersoug. 1. utgave. Oslo, 2003

Eckhoff, Torstein. *Rettskildelære*. Torstein Eckhoff ved Jan Helgesen. 5. utgave. Oslo, 2001

Engelstad, Harald. *Pensjonsboka 2005-2006*. Oslo 2005

Hagstrøm, Viggo. *Obligasjonsrett*. Viggo Hagstrøm i samarbeid med Magnus Aarbakke. Oslo, 2003

Hammerich, Peter. *Kollektive og individuelle pensjonsavtaler*. Peter Hammerich og Klaus Henrik Wiese-Hansen. 1. utgave. Oslo, 2003

Holgersen, Gudrun. *Nybrott og odling. Festskrift til Nils Nygaard på 70-årsdagen 3. april 2002*. Gudrun Holgersen, Kai Krüger og Kåre Lilleholt (red.). Bergen, 2002

Jakhelln, Henning. *Oversikt over arbeidsretten*. 3. utgave. Oslo, 2005

Jakhelln, Henning. *Arbeidsrett.no*. Henning Jakhelln og Helga Aune. Oslo, 2005

Jakhelln, Henning. *Den rettslige karakter av en sykekasseordning – Jernbanens Sykekasse*. Henning Jakhelln. Oslo, 2003

Kjønstad, Asbjørn. *Velferdsrett I*. Asbjørn Kjønstad og Aslak Syse. 2 utgave. Oslo, 2001

Lødrup, Peter. *Norsk lovkommentar 2005*. Peter Lødrup, Knut Kaasen og Steinar Tjomsland (red.). Oslo, 2005

Steen, Sven Iver. *Obligatorisk tjenestepensjon. Pensjon til alle*. Sven Iver Steen, Ingeborg Moen Borgerud og Rune Njøs Jacobsen. Oslo, 2006

Woxholth, Geir. *Avtaleinngåelse, ugyldighet og tolkning*. 4. utgave. Oslo, 2002

## **Informasjonsmateriale**

Felleskontoret for LO/NHO-ordningene. *LO/NHO-ordningene*, 2003

Felleskontoret for LO/NHO-ordningene. *Årsberetning 2004, 2005*

Rikstrygdeverket. *Trygdestatistisk årbok 2005*, 2005

Rikstrygdeverket. *RTV-rapport nr. 04/2005*, 2005

HSHs brev til arbeidsministeren i forbindelse med lønnsoppgjøret

NHOs forhandlingsfullmakt 2006

LOs representantskaps vedtak av hovedlinjer for lønnsoppgjøret 2006

Gerd-Liv Vallas brev til statsministeren av 20. mars 2006

Statsminister Stoltenbergs brev av 31. mars 2006

Riksmeklingsmannens forlag vedrørende Tariffrevisjonen 2006

Pressemelding fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet 28. mars 2006 nr. 32

## **Forarbeider**

Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) Arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

Ot.prp.nr. 79 (1996-1997) Statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon, skatteloven, folketrygdloven og enkelte andre lover

Ot.prp.nr. 73 (1993-1994) Statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon

Ot.prp.nr. 15 (1987-1988) Om lov om statstilskott for ordninger om avtalefestet pensjon

St.prp.nr. 69 (1987-1988) Om gjennomføringen av det inntektspolitiske opplegget for 1988

St.meld.nr. 12 (2004-2005) Pensjonsreform – trygghet for pensjonene

St.meld.nr. 75 (1963-1964) Om folkepensjon

Innst.S.nr.195 (2004-2005) Innstilling fra finanskomiteen om pensjonsreform – trygghet for pensjonene

NOU 2004:5 Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst

NOU 2004:24 Pensjonskasselovgivning. Konsolidert forsikringslov. Utredning nr. 12 fra Banklovkommisjonen

### **Utenlandske forarbeider**

Direktiv 77/187/EØF av 14. februar 1977 om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om ivaretagelse av arbeidstakernes rettigheter ved overdragelse av foretak, bedrifter eller deler av bedrifter

Direktiv 2001/23/EF av 12. mars 2001 om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om ivaretagelse av arbeidstakernes rettigheter ved overdragelse av foretak, virksomheter eller deler av foretak eller virksomheter

### **Domsregister**

HRD 2006 31. januar

Rt. 2004 s. 297

Rt. 1996 s. 1218

Rt. 1996 s. 1415

Rt. 1996 s. 1440

ARD 2006 10. januar

ARD 2004 s. 163

ARD 2004 s. 129

ARD 1951 s. 102

ARD 1950 s. 113

ARD 1937 s. 36

ARD 1936 s. 36

ARD 1922 s. 50

ARD 1922 s. 38

TRR 2004-01717

TRR 2004-01180

TRR 1996-01006

### **Utenlandske dommer**

EF-domstolen, C-164-00

EF-domstolen, C-4-01

### **Lovregister**

Kongeriget Norges Grundlov av 17 mai. 1814 (Grl.)

§ 97

Lov om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer av 31 mai.  
Nr. 4. 1918 (avtl.)

§ 36

Lov om arbeidstvist av 5 mai. Nr. 1. 1927 (arbtvl.)

§ 1 nr. 8

§ 3 nr. 2

§ 3 nr. 3

§ 3 nr. 4

§ 6 nr. 1

§ 6 nr. 3

§ 7

Lov om anke til Trygderetten av 16 des. Nr. 9. 1966 (trrl.)

§ 1 nr. 1

Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker av 10 feb. Nr. 98. 1967 (fvl.)

§ 2 b)

Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. av 4 feb. Nr. 4. 1977 (aml.)

§ 77 B

§ 77 B (2)

Lov om statstilskott til ordningen for avtalefestet pensjon av 23 des. Nr. 107. 1988  
(tilskottsl.)

§ 1

§ 2

§ 3

§ 4

§ 5



§ 6

§ 7

§ 8

Lov om foretakspensjon av 24 mars. Nr. 16. 2000 (ftpensjl.)

§ 4-1 (1)

Lov om innskuddpensjon i arbeidsforhold (innskuddspensjonsloven) av 24 nov. Nr. 81. 2000 (innskpensjl.)

§ 7-1 (1)

Lov om folketrygd 28 feb. Nr. 19. 1997 (ftrl.)

§ 2-1

§ 2-5

§ 2-8

Kap. 3

§ 3-2

§ 3-3

§ 3-4

§ 3-8

§ 3-15

Kap. 19

§ 19-3

§ 19-4

§ 21-1

§ 21-10

§ 21-12

§ 22-15

Lov om skatt av formue og inntekt av 26 mars. Nr. 14. 1999 (sktl.)

§ 5-15

Lov om obligatorisk tjenestepensjon av 21 des. Nr. 124. 2005

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven) av 17 juni. Nr. 62. 2005 (aml.)

Kap. 8

§ 10-4

§ 15-1

§ 15-3

§ 15-4

§ 15-7

§ 16-2 (1)

§ 16-2 (2)

§ 16-2 (3)

## **Vedtekter**

Hovednr. 62 – Vedtekter for fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP)

§ 1

§ 2

§ 3

§ 4

§ 5

§ 6

§ 7

§ 8

§ 9

§ 10

§ 11

§ 12

§ 13

§ 14

§ 15

§

16

§ 18

§ 20

§ 23

§ 24

§ 25

§ 26

§ 27 (1)

§ 27 (2) a) og b)

§ 27 (3)

§ 27 (4)

§ 27 (6)

§ 27 (7)

§ 30

§ 31

§ 32

## **Tariffavtaler**

Hovedavtalen 2002-2005 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon med samtlige landssammenslutninger, lokale sammenslutninger og enkeltbedrifter, og Landsorganisasjonen i Norge med samtlige forbund og foreninger (avdelinger) (Ha)

§ 1-1

§ 1-2

§ 1-3

§ 2-4

## Kap. IX

Verkstedsoverenskomsten 2004-2006      Overenskomst      mellom      Næringslivets  
Hovedorganisasjon og Teknologibedriftenes Landsforening på den ene side og  
Landsorganisasjonen i Norge og Fellesforbundet på den annen side (VO)

§ 2.1.2

§ 3A

§ 3.D.2b

§ 3 H

§ 9.1

### **Forskrifter**

FOR 2000-05-22 nr. 532: Forskrift om kombinasjon av avtalefestet pensjon og  
arbeidsinntekt (pensjonsgivende inntekt)

FOR 1989-02-17 nr. 98: Forskrift om tilsyn med ordninger for avtalefestet pensjon

## 6 Figurer

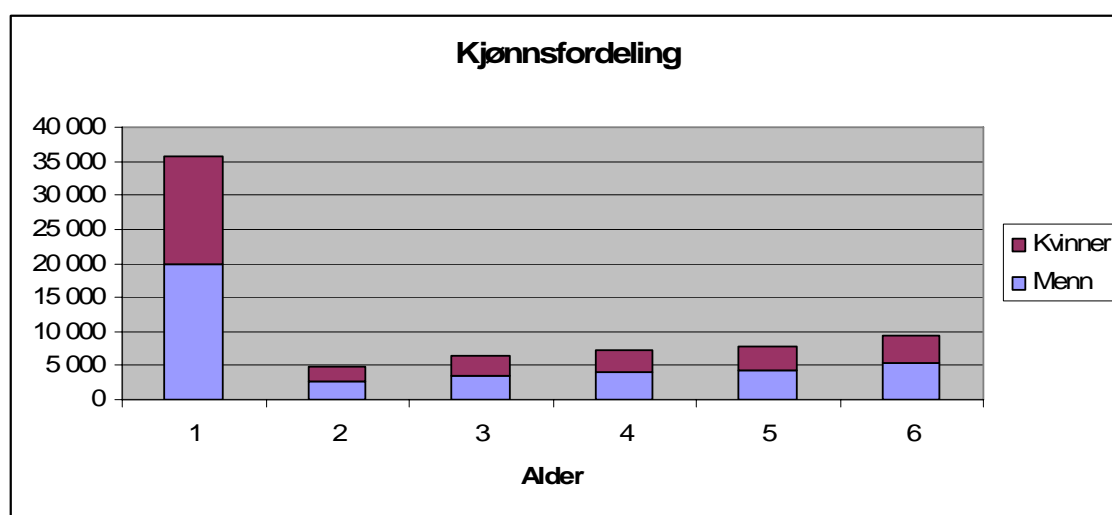


Fig. 1

Den første stolpen viser kjønnssfordeling for det totale antall AFP-pensjonister. Deretter vises kjønnssfordelingen for henholdsvis 62, 63, 64, 65 og 66/67-åringer.

Tabellen viser fordelingen i privat og offentlig sektor.

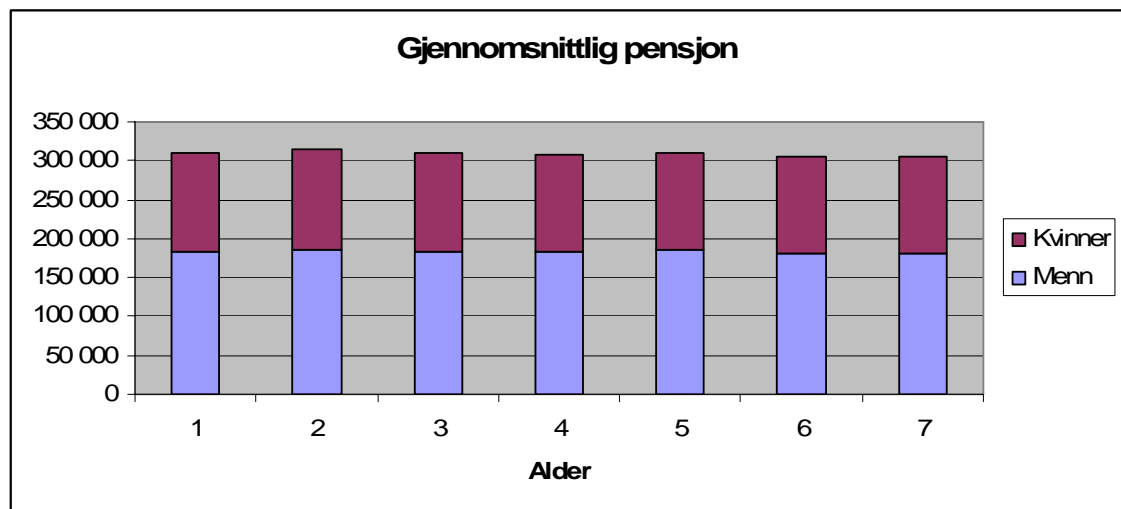


Fig. 2

Den første stolpen viser gjennomsnittlig pensjonsutbetaling. Deretter vises det gjennomsnittlige pensjonsbeløpet for henholdsvis 62, 63, 64, 65, 66 og 67-åringer.

Tabellen omfatter personer som hører inn under LO/NHO-ordningen, Bank/Finans og NAVO, og personer med sluttvederlag. Beløpene inkluderer ikke AFP-tillegget.

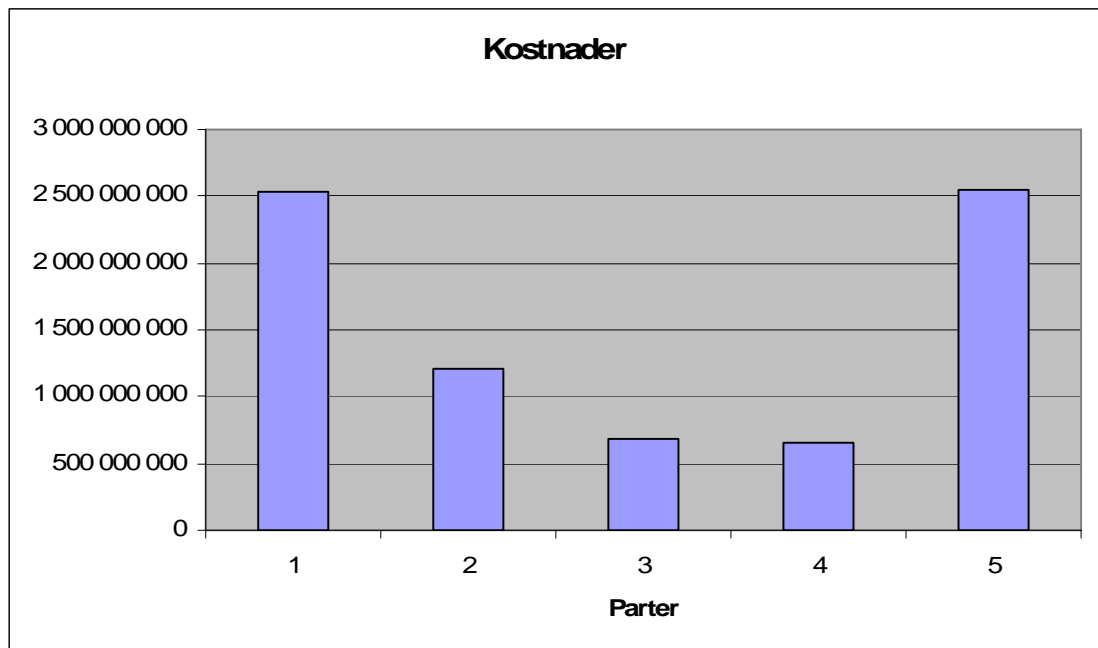


Fig. 3

Den første stolpen viser ordningens totale inntekter. Stolpe 2 viser inntekter i form av premie, stolpe 3 i form av egenandel, og stolpe 4 statstilskudd. Den femte stolpen viser den totale utbetalingen av pensjon.

Tabellen gjelder for LO/NHO-ordningen.

## **7 Vedlegg**

1. HSHs brev til arbeidsministeren i forbindelse med lønnsoppgjøret 2006
2. NHOs forhandlingsfullmakt 2006
3. LOs representantskaps vedtak av hovedlinjer for lønnsoppgjøret 2006
4. Gerd-Liv Vallas brev til statsministeren av 20. mars 2006
5. Statsminister Stoltenbergs brev av 31. mars 2006
6. Riksmeklingsmannens forlag vedrørende Tariffrevisjonen 2006



